RAPPORT ANNUEL DE GESTION

DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

Compétence
Respect
Intégrité

2016 · 2017

Québec

LETTRE DE LA MINISTRE

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* du Directeur des poursuites criminelles et pénales pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2017.

Ce rapport fait état des différentes activités qui ont marqué la dixième année d'existence du Directeur des poursuites criminelles et pénales.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La ministre de la Justice
et Procureure générale,

[Original signé]

Stéphanie Vallée

LETTRE DE LA DIRECTRICE

Madame Stéphanie Vallée
Ministre de la Justice et
Procureure générale
Édifice Louis-Philippe-Pigeon
1200, route de l'Église, 9e étage
Québec (Québec) G1V 4M1

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de gestion du Directeur des poursuites criminelles et pénales pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

Conformément à la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01), ce rapport présente les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés, la déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents, l'application au regard des autres exigences législatives et gouvernementales ainsi que tous les éléments ou renseignements déterminés par le Conseil du trésor. De plus, en vertu de l'article 36 de la Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales (RLRQ, chapitre D-9.1.1), ce rapport rend compte des orientations et mesures prises par la ministre de la Justice, de même que des avis d'intention et des instructions reçus de sa part en application des articles 22 et 23 de cette loi.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, mes meilleures salutations.

La directrice des poursuites criminelles et pénales
et sous-procureure générale,

Annick Murphy, Ad. E.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX 8

LISTE DES ACRONYMES ET DES SIGLES 10

MESSAGE DE LA DIRECTRICE 12

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 16

RAPPORT DE VALIDATION DE LA VÉRIFICATION INTERNE 18

PRÉSENTATION DU DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES 20

- Mission 21
- Vision 22
- Valeurs 22
- Le Directeur des poursuites criminelles et pénales 23

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE 24

- Les points de service 25
- Organigramme fonctionnel 26

LES 10 ANS DU DPCP – FAITS MARQUANTS 28

FAITS SAILLANTS 33

- Rayonnement 34
- Partenariats 34
- Victimes d'actes criminels 35
- Délais judiciaires en matière criminelle et pénale 36
- Dossiers particuliers 38
- Dossiers devant la Cour d'appel du Québec 40
- Dossiers devant la Cour suprême du Canada 41

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 42

- Tableau synoptique 44
- Sommaire des résultats à l'égard du plan stratégique 46
- Résultats 49

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS 57

RESSOURCES DU DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES 62

- Ressources humaines 63
- Ressources budgétaires et financières 67
- Ressources informationnelles 69

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES 71

- Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales 72
- Autres exigences législatives et gouvernementales 79

ANNEXES 97

Annexe I – Principales lois traitées par le DPCP en matière pénale 98
Annexe II – Ententes relatives à la communication de renseignements personnels 102
Annexe III – Code d'éthique et de déontologie du directeur et du directeur adjoint 105

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I	Nombre et pourcentage d'employés réguliers et occasionnels par catégorie d'emploi au 31 mars 2017	63
TABLEAU II	Répartition, par bureau, de l'effectif en poste au 31 mars 2017 (à l'exception des étudiants et des stagiaires)	63
TABLEAU III	Représentation des employés réguliers ayant moins de 35 ans au 31 mars 2017	64
TABLEAU IV	Nombre d'employés réguliers, par catégorie d'emploi, ayant pris leur retraite au 31 mars 2017	64
TABLEAU V	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	64
TABLEAU VI	Répartition des dépenses salariales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité (en milliers de dollars)	65
TABLEAU VII	Évolution des dépenses de formation	66
TABLEAU VIII	Jours de formation selon les catégories d'emplois	66
TABLEAU IX	Répartition des dépenses et des budgets alloués (en milliers de dollars)	67
TABLEAU X	Évolution des dépenses (en milliers de dollars)	68
TABLEAU XI	Dépenses par secteur d'activité ou par orientation stratégique (en milliers de dollars)	68
TABLEAU XII	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles (en milliers de dollars)	69
TABLEAU XIII	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles	69
TABLEAU XIV	Liste des principaux projets en ressources informationnelles et ressources y étant affectées (en milliers de dollars)	69
TABLEAU XV	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	70
TABLEAU XVI	Évolution des dossiers ouverts en matière criminelle	72
TABLEAU XVII	Évolution des dossiers de non-judiciarisation	72
TABLEAU XVIII	Dossiers non judiciarisés en 2016-2017	73
TABLEAU XIX	Dossiers en matière de jeunesse	73
TABLEAU XX	Dossiers en matière pénale	74
TABLEAU XXI	Évolution des constats d'infraction délivrés au nom du DPCP	74
TABLEAU XXII	État des revenus et des dépenses au 31 mars 2017 (en milliers de dollars)	75
TABLEAU XXIII	Évolution des demandes d'accès à l'information	79
TABLEAU XXIV	Traitement des demandes d'accès à l'information	80
TABLEAU XXV	Embauche de membres des groupes cibles au 31 mars 2017	82
TABLEAU XXVI	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2017	83

TABLEAU XXVII	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	83
TABLEAU XXVIII	Embauche de personnel féminin	84
TABLEAU XXIX	Taux de représentativité du personnel féminin dans l'effectif régulier au 31 mars 2017	84
TABLEAU XXX	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)	85
TABLEAU XXXI	Autres mesures ou actions en 2016-2017 (activités de formation de gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	85
TABLEAU XXXII	Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017	86
TABLEAU XXXIII	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017	86

LISTE DES ACRONYMES ET DES SIGLES

Ad. E.	Avocat émérite
BAJ	Bureau des affaires de la jeunesse
BAnQ	Bibliothèque et Archives nationales du Québec
BAP	Bureau des affaires pénales
BCDD	Bureau de coordination de développement durable
BIA	Bureau des infractions et amendes
BSC	Bureau de service-conseil
BSJ	Bureau du service juridique
CALAS	Centre d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CDJ	Centre de documentation juridique
CGID	Comité sur la gestion intégrée des documents
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DGA	Direction générale de l'administration
DISI	Direction de l'informatique et des systèmes d'information
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DRH	Direction des ressources humaines
DSA	Directeur des services administratifs
DSC	*Déclaration de services aux citoyens*
DTI	Direction des technologies de l'information
ETC	Équivalent temps complet
GID	Gestion intégrée des documents
G.O.	*Gazette officielle du Québec*
k$	Kilodollar (1 000 $)
L.C.	Loi du Canada
L.R.C.	Loi refondue du Canada
LEAD	*Legal Enrichment and Decision-making*
LSJPA	Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents
M$	Mégadollar (1 000 000 $)
MJQ	Ministère de la Justice du Québec
MO	Ministères et organismes
MMA	Montreal, Maine and Atlantic

NDAA	*National District Attorneys Association*
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PMET	Projet de mise à niveau de l'environnement de travail
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
RSA	Responsable des services administratifs
SADE	Suivi des activités de développement
SAGIR	Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SGQRI	Standards du gouvernement du Québec sur les ressources informationnelles
SIF	Session intensive de formation
SPPC	Service des poursuites pénales du Canada
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SQ	Sûreté du Québec
TJQ	Table Justice-Québec
UPAC	Unité permanente anticorruption
VGQ	Vérificateur général du Québec

MESSAGE DE LA DIRECTRICE

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport annuel de gestion 2016-2017 du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Cette année a été marquée par plusieurs défis d'envergure, non seulement pour le DPCP, mais également pour l'ensemble des intervenants du système de justice criminelle et pénale. Au terme de cette année mouvementée, je suis fière des avancements réalisés et des efforts investis par notre organisation.

En date du 31 mars 2017, le DPCP comptait 1 089 employés, dont près de 600 procureurs aux poursuites criminelles et pénales (ci-après procureurs). Il dispose de 50 points de service permanents et de 39 points de service itinérants. Ses employés sont répartis dans 13 bureaux et une direction générale de l'administration. Au cours de l'année 2016-2017, le DPCP a ouvert, en matière criminelle adulte, plus de 114 000 dossiers et il a envoyé 5 116 dossiers en non-judiciarisation alors qu'il y avait déjà 108 235 dossiers actifs au début de l'année. Il a aussi ouvert près de 11 000 dossiers en matière de jeunesse et 557 000 dossiers en matière pénale.

Le 8 juillet 2016, la Cour suprême du Canada, dans l'affaire Jordan (*R. c. Jordan*, [2016] 1 RCS 631), a instauré un nouveau cadre d'analyse pour déterminer s'il y a eu violation au droit d'être jugé dans un délai raisonnable, conféré par l'alinéa 11b) de la Charte canadienne des droits et libertés. Un plafond est désormais imposé au délai entre le dépôt des accusations et la conclusion réelle ou anticipée du procès, et le délai qui excède le plafond est présumé déraisonnable et susceptible de provoquer un arrêt des procédures, sauf en présence de circonstances exceptionnelles. Les longs délais judiciaires et les arrêts des procédures pour cause de délais déraisonnables ont des impacts négatifs sur la confiance des citoyens et des victimes envers l'administration de la justice. Ainsi, le DPCP a accueilli favorablement le nouveau cadre d'analyse proposé par la Cour suprême.

Ce jugement a donc imposé la gestion des délais comme étant la grande priorité de l'année 2016-2017. Il a par ailleurs accentué de manière importante la pression exercée sur le système de justice, et plus particulièrement sur le DPCP qui a déployé rapidement tous les efforts nécessaires pour assurer le respect du droit d'être jugé dans un délai raisonnable.

Nous avons revu en conséquence l'ensemble de nos façons de faire afin d'optimiser le traitement des dossiers. Nous avons déterminé et justifié le nombre de postes supplémentaires nécessaires pour assurer un rattrapage des dossiers à risque et une accélération des procédures judiciaires afin de respecter les délais imposés par la Cour suprême. Ainsi, 183 nouveaux postes ont été accordés au DPCP en décembre 2016. De plus, le DPCP collabore, avec les autres partenaires de justice, aux différentes initiatives gouvernementales. Il est porteur de plusieurs idées innovatrices et créatrices visant à diminuer les délais en matière criminelle et pénale et à optimiser notre mission de poursuite.

Les procureurs consacrent des efforts importants afin que les procès se tiennent en temps utile. Ils se sont investis dans ce changement avec enthousiasme et énergie. Le DPCP a ainsi pu compter sur un personnel compétent, dévoué et volontaire, malgré la pression importante générée par la situation. Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à faire, je suis convaincue que le pire est derrière nous. Déjà, et cela malgré le fait que le nombre de dossiers autorisés reste sensiblement le même, nos données indiquent que les dossiers actifs sont en diminution constante. Cela laisse supposer que la durée de vie des dossiers est à la baisse et que les nouvelles ressources humaines et les procédures révisées produisent l'effet recherché, soit un traitement plus efficient, le tout dans le respect de la règle de droit et des intérêts légitimes des victimes.

En parallèle, nous poursuivons nos travaux pour implanter une gestion électronique des dossiers de poursuites, ce qui aura une incidence positive sur les délais de traitement des dossiers. Il s'agit d'un projet d'envergure dont l'objectif est de rendre accessibles les dossiers de poursuite au moyen d'un système informatisé. Celui-ci assurera une meilleure efficience et une plus grande cohérence dans l'organisation du travail, en plus de donner accès en temps utile à une information de gestion précise. Ce système rendra également possible la gestion de la preuve de façon électronique, ce qui confère des avantages en matière de classement et fera en sorte que la preuve sera rapidement disponible pour les usagers.

La confiance du public envers le système de justice et envers le DPCP est au cœur de mes préoccupations. Je suis intimement convaincue que c'est par une meilleure communication avec le public que nous pourrons maintenir et renforcer sa confiance envers notre organisation et assurer une plus grande ouverture et une véritable transparence de nos actions et décisions. Nos procureurs et porte-parole ont accordé plusieurs entrevues à des journalistes. Ils ont tenté de répondre à leurs questions et préoccupations et ont participé à divers reportages et à des émissions de télévision afin d'occuper davantage l'espace public. Le DPCP souhaite contribuer au développement d'une véritable culture de transparence, de respect et d'écoute en mettant à la disposition de la population l'information nécessaire pour l'aider à comprendre le système de justice criminelle, pour engager le dialogue et pour réagir à certaines initiatives.

Quelques chantiers d'envergure méritent d'être mentionnés. Le Comité d'examen sur la gestion des mégaprocès, présidé par M[e] Michel Bouchard et mis sur pied en octobre 2015 après le prononcé de l'arrêt des procédures dans le dossier SharQc, m'a transmis son rapport en octobre 2016 et je l'ai rendu public en novembre 2016. Ce comité avait pour mandat de produire une réflexion exhaustive sur la conduite des mégaprocès et de formuler des recommandations ayant trait à la planification des ressources judiciaires pour assurer la tenue des mégaprocès dans des délais raisonnables. J'ai accueilli favorablement les recommandations émises et j'ai aussitôt désigné une procureure aux poursuites criminelles et pénales ayant participé aux travaux du comité afin qu'elle coordonne l'implantation des recommandations, et ce, dans les meilleurs délais.

En marge de ces travaux, les résultats de l'enquête administrative de M. Jean Lortie, relative aux circonstances qui ont retardé la divulgation des éléments de preuve dans le dossier SharQc, m'ont été remis en novembre 2016. J'ai rendu public ce rapport le mois suivant et plusieurs des recommandations du rapport Bouchard, dont la mise en œuvre est amorcée, répondent aux constats découlant de l'enquête administrative.

Je constate que les travaux amorcés dans le suivi des recommandations du rapport Bouchard et la révision de la structure administrative en matière de lutte contre la grande criminalité ont amené de grandes améliorations dans la gestion des dossiers d'envergure. Déjà, le partage d'expertise est facilité et l'efficacité des bureaux s'est améliorée.

Je tiens à souligner que nous avons poursuivi nos actions afin d'améliorer le soutien aux personnes victimes d'un acte criminel et aux témoins, dont la collaboration s'avère essentielle au bon fonctionnement du système de justice. À ce titre, l'instauration d'un programme de rencontre entre le procureur et la victime nous aidera à améliorer la prise en compte de leurs besoins légitimes. Le DPCP participe également à diverses initiatives ayant pour objectif de faciliter le passage à la cour des personnes vulnérables qui vivent des situations de violence physique, psychologique, sexuelle ou financière. Parmi ces initiatives figure notre participation à l'élaboration de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, laquelle a été lancée en octobre 2016.

Enfin, c'est avec beaucoup de fierté que je souligne le dixième anniversaire du DPCP, que nous avons célébré le 15 mars 2017. Nous soulignerons, tout au long de l'année, la contribution de mes prédécesseurs et des employés qui ont bâti le DPCP au fil des ans pour en faire ce qu'il est devenu aujourd'hui, un service de poursuite intègre et performant.

La création du DPCP avait pour principal objectif l'accroissement des garanties d'indépendance qui sont liées à la fonction de poursuivant public. Celle-ci nécessite qu'il soit à l'abri de toute pression politique, médiatique ou policière quant à son rôle de poursuivant, et ce, quel que soit le dossier concerné. Il s'agissait là d'un tournant majeur dans l'évolution du système de justice québécois. À l'occasion de cet anniversaire, et tout au long de l'année, des capsules à saveur historique replaçant le rôle du procureur dans son contexte institutionnel seront publiées sur le site Internet du DPCP.

Je ne peux passer sous silence le travail quotidien des procureurs devant les cours de justice. Ils s'acquittent de ce devoir public avec dignité et professionnalisme. Je tiens à les remercier, car, grâce à eux, le DPCP peut accomplir sa mission et offrir un service de poursuites criminelles et pénales indépendant et performant qui se soucie des personnes victimes.

Je tiens aussi à remercier les autres acteurs membres du personnel, car leur contribution participe concrètement à l'amélioration et au développement du DPCP.

Ensemble, nous réalisons de grandes choses.

La directrice des poursuites criminelles et pénales
et sous-procureure générale,

Annick Murphy, Ad. E.

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les données et l'information contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur l'exactitude, sur l'intégralité et sur la fiabilité de l'information qui y est présentée ainsi que des contrôles afférents.

À ma connaissance, le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* du Directeur des poursuites criminelles et pénales décrit fidèlement sa mission, ses mandats et ses valeurs; présente les objectifs fixés pour l'année 2016-2017 et les résultats atteints; fait état des résultats relatifs aux exigences législatives et gouvernementales le concernant; et présente des données cohérentes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans ce rapport annuel de gestion de même que les contrôles afférents à ces données sont fiables. J'affirme également que les données correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2017.

La direction de l'organisme,

La directrice des poursuites criminelles et pénales
et sous-procureure générale,

Annick Murphy, Ad. E.

Québec, le 28 juillet 2017

RAPPORT DE VALIDATION DE LA VÉRIFICATION INTERNE

Maître Annick Murphy, Ad. E.
Directrice des poursuites criminelles et pénales
et sous-procureure générale
Directeur des poursuites criminelles et pénales

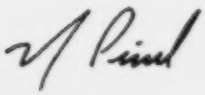
Madame la Directrice,

Conformément au mandat que vous m'avez confié, j'ai procédé à l'examen des résultats et des renseignements obtenus au regard des objectifs du Plan stratégique 2014-2019, des engagements de la *Déclaration de services aux citoyens*, des ressources du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) et du Plan d'action de développement durable 2016-2020. La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité, de la fiabilité et de la divulgation de cette information incombe à la direction du DPCP.

Ma responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information fournie, en me basant sur les travaux réalisés au cours de mon examen.

Mon examen s'est appuyé sur les Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne. Mes travaux ont consisté à recueillir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à documenter le fonctionnement des mécanismes de compilation, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie. Un examen ne constitue pas une vérification. Par conséquent, je n'exprime pas une opinion de vérificateur sur l'information examinée et contenue dans ce rapport.

Au terme de mon examen, je n'ai rien relevé qui me porte à croire que l'information présentée dans les sections « Objectifs stratégiques », « Déclaration de services aux citoyens » et « Ressources du Directeur des poursuites criminelles et pénales » ainsi que dans la sous-section « Loi sur le développement durable » du Rapport annuel de gestion 2016-2017 du Directeur des poursuites criminelles et pénales n'est pas, à tous égards importants, plausible et cohérente.



Nicholas Pinel
Conseiller en vérification interne

Québec, le 28 juillet 2017

PRÉSENTATION DU DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

MISSION

Le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) fournit, au nom de l'État, un service de poursuites criminelles et pénales indépendant, contribuant à assurer la protection de la société, dans le respect de l'intérêt public et des intérêts légitimes des victimes.

Fonctions du DPCP

Le DPCP est un organisme institué par la Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales[1] (Loi sur le DPCP), mise en vigueur en 2007. L'objectif poursuivi par la création du DPCP est d'accroître les garanties d'indépendance constitutionnelle liées à la fonction de poursuivant public. L'organisme est administré par deux dirigeants nommés par le gouvernement, le directeur et le directeur adjoint.

Le directeur dirige pour l'État les poursuites criminelles et pénales au Québec. Plus précisément, le directeur dirige les poursuites découlant de l'application du Code criminel[2], de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents[3] (LSJPA) et de toute autre loi fédérale pour laquelle la Procureure générale du Québec a l'autorité d'agir comme poursuivant. Le directeur agit aussi comme poursuivant dans toute affaire où le Code de procédure pénale[4] trouve application.

Le directeur exerce également toutes les fonctions utiles à l'exécution de sa mission, y compris pour autoriser une poursuite, pour porter une affaire en appel ou pour intervenir dans une affaire à laquelle il n'est pas partie lorsque, à son avis, l'intérêt de la justice l'exige. Enfin, il exerce toute autre fonction qui lui est confiée par la Procureure générale ou la ministre de la Justice.

Il doit aussi, dans les poursuites criminelles et pénales, prendre les mesures nécessaires pour assurer la prise en compte des intérêts légitimes des victimes d'actes criminels et le respect et la protection des témoins.

Par ailleurs, le directeur peut conseiller les agents de la paix et les personnes responsables de l'application des lois relativement à tous les aspects d'une enquête ou d'une poursuite en matière criminelle ou pénale.

---

1 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, RLRQ, chapitre D-9.1.1.

2 *Code criminel*, L.R.C. 1985, chapitre C-46.

3 *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, L.C. 2002, chapitre 1.

4 *Code de procédure pénale*, RLRQ, chapitre C-25.1.

VISION

La vision du DPCP est d'être un service de poursuites reconnu pour son souci des victimes et des témoins et pour sa capacité à s'adapter aux réalités nouvelles.

VALEURS

Les valeurs organisationnelles du DPCP sont fondées sur la compétence, le respect et l'intégrité. Elles sont plus particulièrement définies comme suit.

Compétence

Chaque membre du personnel du DPCP s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme, excellence, efficacité et objectivité. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition.

Respect

Chaque membre du personnel du DPCP agit avec courtoisie, considération, discrétion et diligence, en évitant toute forme de discrimination. Tous ont droit au respect et à la dignité.

Intégrité

Chaque membre du personnel du DPCP se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Droiture, franchise et dignité sont des qualités que le DPCP privilégie au sein de son personnel. Elles constituent l'essence de la confiance que les citoyens accordent à son administration.

LE DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

L'organisation du DPCP, constituée de 1 089 employés au 31 mars 2017, est un réseau intégré de services comprenant trois lignes d'intervention. Le 15 décembre 2016, le Bureau du directeur des poursuites criminelles et pénales a adopté une nouvelle dénomination pour devenir le Bureau de la directrice et Secrétariat général. Ce bureau constitue, avec le Bureau du service juridique (BSJ) et la Direction générale de l'administration (DGA), la troisième ligne d'intervention.

La deuxième ligne d'intervention est formée de deux bureaux à gouvernance unifiée, soit le Bureau des affaires pénales (BAP) et le Bureau des affaires de la jeunesse (BAJ), du Bureau de service-conseil (BSC), du Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales ainsi que de sept bureaux régionaux.

Les 50 points de service permanents répartis sur l'ensemble du Québec composent, pour leur part, la première ligne d'intervention et ils sont sous la responsabilité des bureaux à gouvernance unifiée et des bureaux régionaux. Certains bureaux offrent les services de poursuites dans 39 autres localités de façon itinérante, particulièrement dans les nombreuses communautés autochtones réparties sur le territoire.

La responsabilité de chacun de ces bureaux est confiée à un procureur en chef aux poursuites criminelles et pénales. Celui-ci est généralement assisté d'un ou de plusieurs procureurs en chef adjoints, d'une équipe de procureurs aux poursuites criminelles et pénales (ci-après appelés procureurs), de professionnels, de techniciens en droit et d'employés de soutien.

Les procureurs représentent quotidiennement l'État devant la Chambre criminelle et pénale ainsi que devant la Chambre de la jeunesse de la Cour du Québec. Ils sont également appelés à diriger des poursuites criminelles et pénales devant la Cour supérieure, siégeant avec ou sans jury, et devant les instances d'appel que sont la Cour supérieure, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada. De plus, les bureaux des grands centres peuvent compter sur des équipes de procureurs spécialisés, notamment en matière d'agression sexuelle, de drogues, de crime économique, de gangs de rue et d'appel.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

LES POINTS DE SERVICE

QUÉBEC

Alma
Chicoutimi
La Malbaie
Montmagny
Québec
Roberval
Saint-Joseph-de-Beauce
Thetford Mines

Points de service où le service est offert de façon itinérante :

Chibougamau et Dolbeau-Mistassini.

CENTRE-DU-QUÉBEC

Joliette
La Tuque
Laval
Saint-Jérôme
Shawinigan
Trois-Rivières
Victoriaville

EST DU QUÉBEC

Baie-Comeau
Carleton-sur-Mer
Matane
New Carlisle
Percé
Rimouski
Rivière-du-Loup
Sainte-Anne-des-Monts
Sept-Îles

Points de service où le service est offert de façon itinérante :

Amqui, Blanc-Sablon, Fermont, Forestville, Gaspé, Havre-Aubert, Havre-Saint-Pierre, Kawawachikamach, La Romaine, Mont-Joli, Natashquan, Port-Cartier, Saint-Augustin, et Schefferville.

MONTRÉAL

Montréal

SUD DU QUÉBEC

Drummondville
Granby
Longueuil
Saint-Hyacinthe
Saint-Jean-sur-Richelieu
Sherbrooke
Sorel-Tracy

Points de service où le service est offert de façon itinérante :

Cowansville et Lac-Mégantic.

OUEST DU QUÉBEC

Gatineau
Maniwaki
Mont-Laurier
Salaberry-de-Valleyfield

Points de service où le service est offert de façon itinérante :

Campbell's Bay.

NORD-DU-QUÉBEC

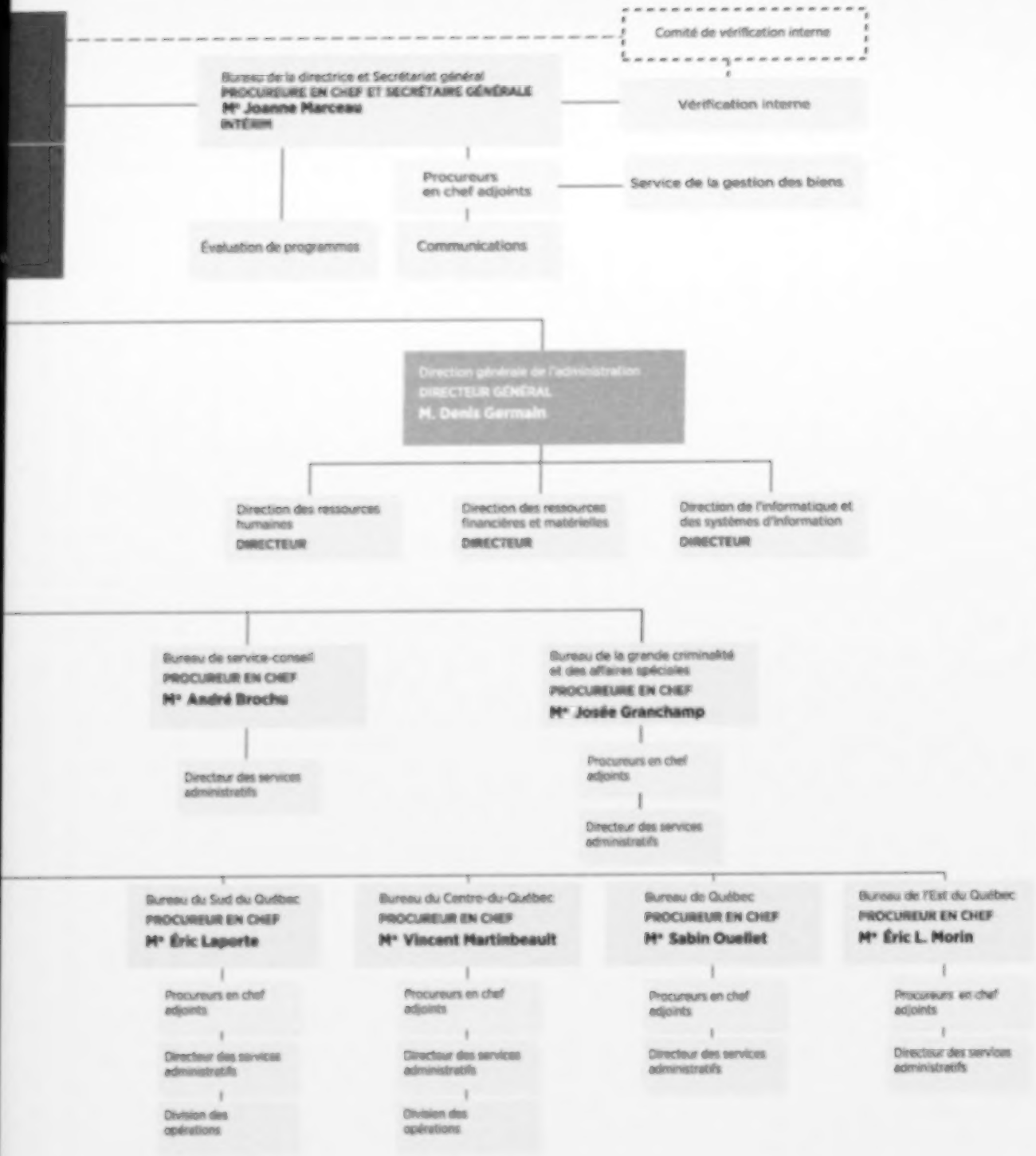
Amos
Kuujjuaq
Rouyn-Noranda
Val-d'Or

Points de service où le service est offert de façon itinérante :

Chisasibi, Eastmain, Inukjuak, Kangiqsualujjuaq, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Kuujjuarapik, La Sarre, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Puvirnituq, Quaqtaq, Salluit, Senneterre, Ville-Marie, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji et Whapmagoostui.

Directeur des poursuites criminelles et pénales

Organigramme fonctionnel


Comité de vérification interne
Bureau de la directrice et Secrétariat général
PROCUREURE EN CHEF ET SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
Me Joanne Marceau
INTÉRIM
Vérification interne
Procureurs en chef adjoints
Service de la gestion des biens
Évaluation de programmes
Communications
Direction générale de l'administration
DIRECTEUR GÉNÉRAL
M. Denis Germain
Direction des ressources humaines
DIRECTEUR
Direction des ressources financières et matérielles
DIRECTEUR
Direction de l'informatique et des systèmes d'information
DIRECTEUR
Bureau de service-conseil
PROCUREUR EN CHEF
Me André Brochu
Directeur des services administratifs
Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales
PROCUREURE EN CHEF
Me Josée Granchamp
Procureurs en chef adjoints
Directeur des services administratifs
Bureau du Sud du Québec
PROCUREUR EN CHEF
Me Éric Laporte
Procureurs en chef adjoints
Directeur des services administratifs
Division des opérations
Bureau du Centre-du-Québec
PROCUREUR EN CHEF
Me Vincent Martinbeault
Procureurs en chef adjoints
Directeur des services administratifs
Division des opérations
Bureau de Québec
PROCUREUR EN CHEF
Me Sabin Ouellet
Procureurs en chef adjoints
Directeur des services administratifs
Bureau de l'Est du Québec
PROCUREUR EN CHEF
Me Éric L. Morin
Procureurs en chef adjoints
Directeur des services administratifs

LES 10 ANS DU DPCP

LES 10 ans DU DPCP

FAITS MARQUANTS

Le 15 mars 2017 a marqué le 10e anniversaire de la création de l'institution du Directeur des poursuites criminelles et pénales. Voici quelques faits marquants des 10 dernières années.

2006 2007

L'entrée en vigueur de la Loi sur le DPCP[5], le 15 mars 2007, marque un tournant majeur dans l'évolution du système de justice québécois. À l'instar du gouvernement fédéral, de certaines provinces du Canada et d'autres pays, cette loi dote le Québec d'un organisme indépendant et moderne, dont les actions sont exclusivement motivées par l'intérêt supérieur de la justice, rehaussant ainsi la confiance du public dans notre système judiciaire.

Pour la première fois au Canada, des membres de gangs de rue sont condamnés à Montréal pour gangstérisme en vertu de l'article 467.12 du Code criminel[6].

2007 2008

Le tout premier directeur, Me Louis Dionne, consacre la première année à la mise en place de l'organisme, à l'amélioration des processus et à la consolidation des relations avec différents partenaires.

Le DPCP procède à la révision et à l'actualisation de ses directives. Il mène plusieurs dossiers particuliers, fortement médiatisés, dont celui d'André Charbonneau, reconnu coupable d'une fraude de 14 M$ auprès de 440 investisseurs.

2008 2009

Le DPCP développe ses relations avec les médias et procède à la désignation d'un porte-parole afin de mieux faire connaître la mission du DPCP. La sélection d'une image de l'organisme compte également parmi les actions destinées à faire connaître et reconnaître le DPCP.

En novembre 2008, le Québec connaît ses premières condamnations d'exploitation sexuelle d'enfants commise par des Canadiens à l'étranger. En effet, deux Québécois sont déclarés coupables de ces crimes alors qu'ils agissaient comme travailleurs humanitaires dans un orphelinat en Haïti.

5 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

6 *Code criminel*, précité, note 2.

2009 2010

Le DPCP axe ses interventions notamment sur la lutte contre la corruption, la malversation et les crimes sur les marchés financiers, en affectant spécialement des procureurs au traitement des dossiers de cette nature, dont certains ont fait l'objet d'une couverture médiatique importante.

Vincent Lacroix, autrefois président de la firme spécialisée en valeurs mobilières et fonds d'investissement Norbourg, plaide coupable à 200 chefs d'accusation relativement à des crimes économiques ayant touché personnellement des milliers de citoyens. Une peine d'emprisonnement exemplaire de 13 ans lui est imposée le 9 octobre 2009.

2010 2011

Le DPCP connaît son premier conflit de travail dans le cadre de la négociation d'une entente relative aux conditions de travail des procureurs, ce qui illustre la nécessité d'approfondir la réflexion sur les conditions de travail des procureurs. Des travaux quant à l'organisation et à l'encadrement administratif sont amorcés.

Le projet d'envergure Écrevisse conduit au démantèlement des organisations criminelles contrôlant le trafic de drogues en Abitibi-Témiscamingue. En tout, 54 personnes sont accusées de crimes liés aux drogues, et 39 d'entre elles de gangstérisme.

2011 2012

Le DPCP bonifie sa structure organisationnelle, notamment par la création du BAJ à gouvernance unifiée. L'année 2011-2012 marque également la conclusion de la première entente relative aux conditions de travail des procureurs. De plus, la Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales[7] a été modifiée pour supprimer le droit de grève et de lock-out et pour élaborer à la place un processus obligatoire préalable à la fixation de la rémunération et de certaines conditions de travail des procureurs.

Les projets Dorade I et Dorade II mènent au démantèlement d'une organisation criminelle qui employait des stratagèmes de factures fictives dans le secteur de la construction et de prêts fictifs par le biais d'une structure d'entreprise d'envergure internationale. Le DPCP porte des accusations en matière de fraude, de participation aux activités d'une organisation criminelle et de recyclage des produits de la criminalité à l'endroit de 29 personnes.

7 *Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, RLRQ, chapitre R-8.1.2.

2012
2013

Le DPCP adopte un plan d'action visant à augmenter les effectifs et à améliorer les conditions de travail des procureurs. Les recommandations du rapport de M. André Dicaire, intitulé *Le Directeur des poursuites criminelles et pénales – Une organisation en mutation*, sont mises en œuvre. Elles amènent le DPCP à déployer un plan d'organisation administrative visant à augmenter son niveau de performance, de même qu'à soutenir davantage les procureurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Le 1er mai 2012, le DPCP annonce la création du BAP à gouvernance unifiée, dont l'objectif est de réunir toutes les activités pénales statutaires. La réunion sous une même gouvernance de tout le personnel travaillant en matière de poursuites pénales assure ainsi un traitement cohérent, uniforme et efficient de ces dossiers.

Le DPCP intensifie ses communications publiques et participe à divers reportages et émissions de télévision afin d'occuper davantage l'espace public et de mieux faire connaître son rôle.

Plusieurs dossiers marquent l'actualité québécoise, dont celui de Luka Rocco Magnotta, Richard Henry Bain, l'ex-juge de la Cour d'appel M. Jacques Delisle et l'ex-lieutenante-gouverneure du Québec Lise Thibault.

2013
2014

En pleine expansion, le DPCP vit un important phénomène de renouvellement de son personnel. Un programme de mentorat est mis en place afin d'assurer le maintien et la transition harmonieuse de l'expertise des procureurs.

La première session intensive de formation (SIF) depuis la création du DPCP a lieu à l'automne 2013. Fort attendu, ce rassemblement formateur et enrichissant, ayant pour thème « Ensemble pour mieux servir », réunit un peu plus de 500 procureurs.

Plusieurs dossiers d'envergure ont fait l'objet d'une couverture médiatique importante, dont le projet Grimper, le projet Loquace, le projet Diligence, le projet Luisance de même que la condamnation d'Éric Daudelin, près de 20 ans après le meurtre de la jeune Joleil Campeau survenu en 1995, et ce, à la suite des progrès scientifiques dans le domaine de l'ADN.

2014 2015

Luka Rocco Magnotta est accusé du meurtre prémédité d'un étudiant chinois, d'outrage à un cadavre, de production et distribution de matériel obscène, de mise à la poste de choses obscènes et de harcèlement criminel à l'égard de Stephen Harper et des membres du Parlement. Une commission rogatoire s'est tenue dans certains pays d'Europe en juin 2014 et le procès devant jury a eu lieu à l'automne 2014.

Le DPCP annonce la mise en place d'un comité spécial chargé de l'évaluation de l'enquête indépendante à la suite de la collision ayant causé la mort d'un enfant de 5 ans, survenue le 13 février 2014, à Longueuil.

Le 12 mai 2014, le DPCP dépose des accusations criminelles à l'endroit de Thomas Harding, Jean Demaitre, Richard Labrie ainsi que la compagnie Montreal, Maine and Atlantic (MMA), à la suite des événements tragiques survenus le 6 juillet 2013 à Lac-Mégantic et qui ont causé la mort de 47 personnes.

2015 2016

Le DPCP procède à une réorganisation de sa structure administrative afin d'assurer une meilleure efficience et une plus grande cohérence dans l'organisation du travail. Certains bureaux sont abolis et leurs mandats sont répartis au sein de bureaux existants. Les bureaux de lutte au crime organisé, de lutte aux produits de la criminalité et de lutte à la corruption et à la malversation sont réunis dans un même lieu physique et sous une même direction afin de créer des équipes multidisciplinaires.

Le DPCP lance officiellement les Lignes directrices concernant la publication des motifs d'une décision de ne pas porter d'accusation dans certains dossiers, notamment dans les dossiers d'enquêtes indépendantes.

Le 22 octobre 2015, le Projet d'enrichissement juridique et décisionnel est officiellement lancé par M[e] Annick Murphy à l'école Pierre-Boucher de Boucherville, en présence notamment de M[me] Stéphanie Vallée, ministre de la Justice du Québec et Procureure générale, de M[me] Jackie Lacey du District Attorney's Office de Los Angeles et d'une délégation française.

Au terme de son second procès, Guy Turcotte est reconnu coupable par le jury des meurtres non prémédités de ses deux enfants. Il est condamné à l'emprisonnement à perpétuité, sans possibilité de libération conditionnelle avant 17 ans.

FAITS SAILLANTS

RAYONNEMENT

PRIX POUR LA LOYAUTÉ ENVERS L'IDÉAL DE JUSTICE 2016

Le Prix pour la loyauté envers l'idéal de justice 2016 a été décerné à M[e] Louis Bouthillier. Le Comité fédéral-provincial-territorial des chefs des poursuites pénales a reconnu les réalisations exceptionnelles des procureurs canadiens lors d'une cérémonie tenue le 26 octobre 2016 à Halifax. À cette occasion, M[e] Louis Bouthillier, procureur au Bureau de Montréal, s'est vu remettre le Prix pour la loyauté envers l'idéal de justice 2016. Durant sa carrière, M[e] Bouthillier a géré des affaires complexes concernant des gangs de rue et le crime organisé. Il a notamment mené la poursuite dans le procès concernant l'affaire Magnotta, à l'issue duquel un verdict de culpabilité a été prononcé en décembre 2014. Malgré sa charge de travail importante, il n'hésite jamais à encadrer de jeunes procureurs et joue un rôle important dans la formation de la prochaine génération de procureurs.

PROJET PHILOJEUNES

Le projet franco-québécois PhiloJeunes a été lancé officiellement à Paris le 16 novembre 2016. Il s'agit d'une initiative soutenue par l'UNESCO visant le développement d'un programme d'éducation aux valeurs démocratiques et civiques avec le dialogue philosophique pour les jeunes de 5 à 16 ans. À titre de partenaire du projet, le DPCP a été invité à participer à ce lancement. La procureure en chef du BAJ a eu l'occasion de rencontrer de nombreux dignitaires exerçant leurs activités dans le milieu judiciaire français et de la francophonie. Ainsi, les façons de faire québécoises en matière de jeunesse de même que le Projet d'enrichissement juridique et décisionnel du DPCP ont pu être abordés avec les différents partenaires sur place. Ceux-ci ont également eu l'occasion de présenter leurs propres expériences, ce qui a favorisé l'échange d'expertise en matière de jeunesse dans la francophonie. Le projet PhiloJeunes est également partenaire du Projet d'enrichissement juridique et décisionnel du DPCP.

PARTICIPATION DU DPCP AUX ASSOCIATIONS INTERNATIONALES DES PROCUREURS ET POURSUIVANTS

Le DPCP préside l'Association internationale des procureurs et poursuivants francophones et a également assisté encore cette année aux rencontres de l'Association internationale des procureurs et poursuivants. Il a aussi participé au Sommet sur les droits des victimes, organisé par la National District Attorneys Association (NDAA) (États-Unis), et au sommet international sur la traite de personnes, organisé par la NDAA, le Department of the Prosecuting Attorney – City and County of Honolulu et le New York County District Attorney.

PARTENARIATS

PROJET D'ENRICHISSEMENT JURIDIQUE ET DÉCISIONNEL

Le Projet d'enrichissement juridique et décisionnel est une adaptation du projet LEAD (Legal Enrichment and Decision-making), élaboré en 1993 par le District Attorney's Office de Los Angeles. À travers des leçons hebdomadaires offertes par des procureurs, il vise à aider les jeunes de cinquième année du primaire à mieux comprendre le système de justice pénale et à faire de meilleurs choix, lorsqu'ils doivent faire face à des situations difficiles ou conflictuelles. Les leçons abordent des sujets tels que l'intimidation, la justice criminelle pour adolescents ou l'influence des pairs.

Ce projet, qui en est à sa troisième année d'existence, est en constante évolution et adaptation. Cette année, 16 classes ont participé à ce projet. Les commentaires positifs des professeurs, procureurs et élèves participant à ce projet font foi de l'engouement vécu par tous.

SANTÉ MENTALE

Au cours de la dernière année, dans plusieurs régions du Québec, le DPCP a participé, avec des intervenants issus du système judiciaire et du réseau de la santé et des services sociaux, à l'avancement de projets visant l'accessibilité de même que l'accompagnement de clientèles fragiles et vulnérables. Ces clientèles présentent des problèmes de santé mentale, d'itinérance et de toxicomanie et doivent faire face au système de justice.

Le DPCP est étroitement associé au projet pilote Programme d'accompagnement justice-santé mentale au palais de justice de Saint-Jérôme, qui en est à sa deuxième année d'activité. À la suite du succès de cette initiative, d'autres bureaux du DPCP, en collaboration avec les différents intervenants du milieu, ont mis en place des programmes similaires ou des initiatives ciblant la clientèle avec des problématiques de santé mentale, dont Trois-Rivières, Laval et Joliette. Les bureaux de Longueuil, de Saguenay et de Sherbrooke ont tenu plusieurs rencontres préparatoires, ce qui amène à espérer la mise en place de leur programme d'accompagnement justice-santé mentale au cours du prochain exercice.

Le DPCP a également participé à la mise sur pied d'un programme d'accompagnement de la clientèle vulnérable en Abitibi-Témiscamingue. Ce programme prend en compte les besoins en matière d'itinérance ainsi que les réalités autochtones propres à cette région. Un projet pilote est sur le point de voir le jour au palais de justice de Val-d'Or.

VICTIMES D'ACTES CRIMINELS

STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES

À titre de membre du Comité interministériel en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, le DPCP a participé à l'élaboration de la Stratégie gouvernementale 2016-2021 pour prévenir et contrer les violences sexuelles, lancée le 28 octobre 2016. Le DPCP y est responsable de la réalisation de cinq actions et s'est engagé à collaborer à la mise en œuvre de huit actions de partenaires. Cette stratégie vise à renforcer l'action gouvernementale en matière de prévention et d'intervention relativement aux agressions et à l'exploitation sexuelles. Elle vise à mieux soutenir les victimes de violences sexuelles dans leurs démarches de dévoilement et de dénonciation. Elle favorisera également la répression de la criminalité associée à ce type de violence ainsi que l'accompagnement des victimes à la sortie du milieu prostitutionnel.

PROGRAMME #GARDECAPOURTOI

Le 23 juin 2016, le DPCP a signé une entente de partenariat avec le Service de police de la Ville de Gatineau et le CALAS, dans le cadre du programme de prévention #GARDECAPOURTOI portant sur le phénomène émergent du sextage. Ce programme vise à sensibiliser les élèves de première secondaire du territoire de la ville de Gatineau au phénomène de la pornographie juvénile et du sextage. Dans le cadre de cette entente, les procureurs du BAJ seront appelés à coanimer avec leurs partenaires des ateliers portant sur le volet social et judiciaire de la réalité de la pornographie juvénile.

TROUSSE D'INTERVENTION SEXTO

Le BAJ, en partenariat avec le Service de police de la Ville de Saint-Jérôme et les différents acteurs du milieu judiciaire et scolaire, ont créé la trousse d'intervention SEXTO afin de mieux sensibiliser les jeunes et leurs parents aux dangers des messages à caractère sexuel et de les outiller devant le phénomène croissant de l'autoexploitation juvénile. La trousse a fait l'objet d'une diffusion dans les écoles et auprès des intervenants jeunesse.

DÉLAIS JUDICIAIRES EN MATIÈRE CRIMINELLE ET PÉNALE

TABLE JUSTICE-QUÉBEC

Afin de réduire les délais de traitement dans les dossiers en matière criminelle et pénale, le DPCP participe, depuis le mois de mars 2016, aux travaux de la Table Justice-Québec (TJQ). Cette instance de concertation regroupe les principaux acteurs du milieu du droit et de la justice au Québec. Le but de ces travaux est d'élaborer un plan d'action comprenant des solutions adaptées aux causes précises des longs délais judiciaires. Le plan d'action 2016-2017, intitulé *Pour une justice en temps utile en matière criminelle et pénale*, a été lancé le 3 octobre 2016. Il s'articule autour de six axes d'intervention, à savoir :

1) la gestion d'instance, en favorisant l'amélioration de l'efficacité des procès en matière criminelle et pénale ;

2) la gestion des poursuites, par une révision des pratiques du DPCP ;

3) le recours aux mesures de rechange, telles que le traitement non judiciaire de certaines infractions et les mesures de rechange pour adultes ;

4) l'organisation judiciaire, en optimisant l'utilisation des salles et la présence des juges ;

5) le règlement des différends, en évaluant et en favorisant le processus de facilitation entre les parties ;

6) le changement de culture au sein de l'appareil judiciaire, en favorisant la communication en continu entre les différents participants.

Le DPCP, comme tous les acteurs du système de justice, doit fournir des efforts importants afin de s'assurer du respect du droit pour un accusé d'être jugé dans un délai raisonnable.

Outre les mesures sur les délais inscrites au plan d'action et découlant des travaux de la TJQ, le DPCP a proposé, le 3 août 2016, d'autres actions aux fins de l'élaboration du Plan Accès Justice II, dont les objectifs portent sur la réduction des délais et l'information aux citoyens. Ces actions soumises par le DPCP visent notamment à mieux outiller les procureurs et à adopter des mesures en réponse au nouveau cadre légal établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Jordan.

R. c. *JORDAN*

Le 8 juillet 2016, la Cour suprême du Canada a rendu un important jugement en matière criminelle. La Cour impose en effet de nouvelles balises concernant les délais entre le dépôt d'accusations et la conclusion du procès, au-delà desquels la Cour considère qu'il y a atteinte au droit de l'accusé d'être jugé dans un délai raisonnable. La Cour conclut qu'une « culture des délais et une complaisance à leur égard » se sont installées au fil des années et que l'imposition de nouvelles règles fera en sorte d'y remédier. La Cour insiste sur le fait qu'il est important que tous les participants au système de justice collaborent à l'amélioration de l'efficience du processus. Le DPCP a immédiatement pris plusieurs mesures relatives à la gestion des dossiers et susceptibles de gérer adéquatement les risques associés à la situation découlant de l'arrêt Jordan.

Dès le dépôt de la décision, un bulletin d'information résumant l'arrêt Jordan a été transmis à l'ensemble des procureurs. Après analyse et consultation, le DPCP a déterminé les actions à entreprendre et a transmis à l'ensemble des procureurs un communiqué juridique détaillé traitant de la position organisationnelle en regard de la gestion des dossiers actifs et des nouveaux dossiers.

Afin de libérer des procureurs d'expérience pour analyser tous les dossiers à risque, de déterminer ceux qui devaient être priorisés et de mettre en place des solutions pour accélérer leur traitement, le DPCP a également embauché 15 procureurs occasionnels.

Par ailleurs, le 7 décembre 2016, la ministre de la Justice a annoncé la Stratégie d'action visant à contribuer à la réduction des délais de justice criminelle et pénale. Elle a ainsi octroyé à notre organisation 69 nouveaux postes de procureurs et 114 postes d'employés de soutien administratif. Des stratégies d'utilisation de ces ressources additionnelles et de traitement de ces dossiers ont pu être mises en place dans les différents points de service aux prises avec des délais judiciaires importants.

Parmi les autres mesures prises par le DPCP en réponse à l'arrêt Jordan figure la désignation d'un procureur en chef adjoint au BSJ à titre de coordonnateur provincial en matière de délais. Son mandat vise notamment à assurer l'uniformité des représentations du DPCP devant les tribunaux, à favoriser le partage d'information et à offrir un soutien juridique dans les dossiers qui sont visés par une requête alléguant des délais déraisonnables.

Le Comité Jordan, présidé par le coordonnateur provincial, a aussi été mis sur pied. Le Comité est formé majoritairement de procureurs en chef adjoints désignés dans chacun des bureaux régionaux à titre de « répondants ». Il traitera des difficultés et problématiques entourant le traitement des dossiers sur lesquels l'arrêt Jordan a un impact.

D'autre part, le DPCP a créé un comité de travail pour revoir les inscriptions sur les dossiers physiques ainsi que celles figurant au système informatisé des poursuites publiques afin de repérer facilement les dossiers atteignant la date butoir. De plus, des registres pour répertorier les requêtes en délais déraisonnables et les jugements rendus depuis le 8 juillet 2016 ont été tenus hebdomadairement. Le DPCP a aussi publié sur son site Internet le nombre de requêtes dont il est informé de la signification par la défense.

Le DPCP a en outre participé aux discussions fédérales, provinciales et territoriales sur le sujet, notamment au sein du Comité fédéral-provincial-territorial des chefs des poursuites pénales du Canada et du Comité de coordination des hauts fonctionnaires, afin de déterminer les enjeux communs et les meilleures pratiques adoptées en réponse à l'arrêt Jordan.

Le DPCP a donné des formations à ses procureurs et à différents acteurs policiers concernant les impacts prévisibles de l'arrêt Jordan sur leurs pratiques. En outre, conformément à l'engagement pris à la Table Justice-Québec, il a mis en place un système de suivi des expertises.

Au cours de l'année, le DPCP a transmis aux procureurs des dizaines de communiqués, lettres, notes et opinions juridiques fondés sur le nouveau contexte juridique découlant de l'arrêt Jordan, afin de les appuyer dans le traitement de leurs dossiers.

ACCÉLÉRATION DU TRAITEMENT DES DOSSIERS PÉNAUX

Avant même que l'arrêt Jordan ne soit rendu, le BAP a entrepris des actions en vue d'accélérer le traitement des dossiers en matière pénale. Afin de remédier aux longs délais judiciaires dans plusieurs districts et au volume important de dossiers en attente de jugement, le BAP a mis de l'avant, dès 2015, des mesures visant à augmenter le nombre de dossiers jugés, le tout, en collaboration avec la magistrature et les services judiciaires du ministère de la Justice du Québec (MJQ). Alors que généralement, en période estivale, le nombre de journées d'audience est réduit, plusieurs jours ont été ajoutés entre les mois de juin et de septembre. Cet ajout a ainsi contribué à ce que soient entendus plus de 10 000 dossiers par défaut ne nécessitant pas la présence de témoins, et ce, en l'espace de quelques mois seulement.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS DES PRINCIPAUX RAPPORTS PUBLIÉS AU CANADA ET DANS LES PAYS DU COMMONWEALTH SUR LE SUJET DES LONGS DÉLAIS JUDICIAIRES

Des procureures du BSJ ont résumé les principaux rapports publiés au Canada et dans les pays du Commonwealth sur le sujet des longs délais judiciaires, pour en dégager les recommandations formulées et les pistes de solution suggérées pour réduire ceux-ci. Cette démarche s'inscrit dans la recherche d'autres solutions viables, durables et concrètes pour s'assurer du respect du droit constitutionnel d'être jugé dans un délai raisonnable et pour améliorer l'efficacité du système de justice pénale. Les mêmes procureures ont participé activement à l'élaboration des mesures proposées dans le plan d'action 2016-2017, et dont le DPCP est responsable de la mise en œuvre.

DOSSIERS PARTICULIERS

ALLÉGATIONS D'ABUS À L'ÉGARD DE PLAIGNANTES ET PLAIGNANTS AUTOCHTONES

En mars 2016, un comité spécial provincial composé de 3 procureurs a été créé en réponse aux allégations d'abus sexuels à l'endroit de femmes autochtones, principalement commis par des policiers de la Sûreté du Québec (SQ) de la région de Val-d'Or. Une évaluation rigoureuse de l'ensemble de la preuve de 37 dossiers a découlé de cette enquête à grand déploiement effectuée par le Service de police de la Ville de Montréal. Au terme de cette analyse, des accusations criminelles ont été déposées dans deux dossiers. Dans les 35 autres, la preuve était insuffisante pour porter des accusations. Les motifs au soutien de la décision de ne pas porter d'accusation ont été communiqués lors d'une conférence de presse au palais de justice de Val-d'Or le 18 novembre 2016. Préalablement à la tenue de cette conférence de presse, les procureurs au dossier ont rencontré chacune des victimes afin de leur expliquer les raisons au soutien de leurs décisions.

DOSSIER CINAR

Le 2 juin 2016, au terme d'un des plus longs procès au Canada tenus devant jury, les accusés Ronald Weinberg, Lino Matteo et John Xanthoudakis ont été reconnus coupables de fraudes pour une somme totalisant quelque 120 M$. L'ancien dirigeant de CINAR, Ronald Weinberg, a écopé d'une peine de 9 ans de prison alors que John Xanthoudakis et Lino Matteo ont reçu une peine de détention de 8 ans en raison de leur implication dans cette affaire.

DOSSIER RICHARD HENRY BAIN

Le 23 août 2016, au terme d'un procès devant jury, Richard Henry Bain a été reconnu coupable du meurtre non prémédité de Denis Blanchette, technicien de scène du Métropolis de Montréal, ainsi que d'infractions de tentatives de meurtre à l'égard d'autres victimes. Ces événements ont eu lieu à l'occasion du rassemblement du Parti québécois lors des élections du 4 septembre 2012. Le 18 novembre 2016, M. Bain fut condamné à la prison à vie sans possibilité de libération conditionnelle avant 20 ans.

DOSSIER JACQUES DELISLE

Le 14 juin 2012, à l'issue d'un procès très médiatisé, l'ex-juge de la Cour d'appel M. Jacques Delisle a été trouvé coupable du meurtre au premier degré de son épouse, Mme Marie-Nicole Rainville. Il a écopé, cette même journée, d'une peine de prison à perpétuité, sans possibilité de libération conditionnelle avant 25 ans. M. Delisle s'est adressé à la ministre fédérale de la Justice au motif qu'une erreur judiciaire aurait été commise à son endroit. Parallèlement à cette demande, il a présenté une requête à la Cour supérieure du district de Québec afin de recouvrer sa liberté pendant l'enquête menée par le Groupe de révision des condamnations criminelles. Le tribunal a rejeté sa demande de remise en liberté le 21 décembre 2016.

PROJET HONORER

Le projet Honorer a permis le dépôt en 2013, d'accusations à l'égard de 34 accusés relativement à un système de collusion et de corruption dans l'octroi de contrats municipaux à la Ville de Laval, de 1996 à 2010.

Le 15 décembre 2016, l'ex-maire de la Ville de Laval, Gilles Vaillancourt, s'est vu imposer une peine de 6 ans d'emprisonnement pour fraude, complot et abus de confiance. Cette sentence considère notamment le remboursement d'une somme de près de 9 M$, provenant de comptes bancaires détenus par l'accusé en Suisse. Dans le cadre de son jugement écrit, l'honorable juge James L. Brunton de la Cour supérieure a souligné le travail exemplaire des avocats des parties ayant participé aux négociations.

DOSSIERS JOUG ET LIERRE

À la suite d'une enquête menée par l'Unité permanente anticorruption (UPAC), le Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales a autorisé 13 chefs d'accusation à l'encontre de 7 individus reliés à la scène politique provinciale, dont les anciens ministres Nathalie Normandeau et Marc-Yvan Côté. Les accusés, qui ont comparu le 20 avril 2016, font face à diverses accusations de fraude, de corruption et d'abus de confiance pour des gestes commis entre les années 2000 et 2012.

PROJET LUISANCE

Le 12 novembre 2016, au terme d'un procès devant jury, Richard Vallières, tête dirigeante d'un réseau de voleurs de sirop d'érable, a été déclaré coupable des accusations qui pesaient contre lui en matière de vol, fraude et trafic. Entre le 1er août 2011 et le 30 juillet 2012, quelque 9 571 barils de sirop ont été subtilisés dans un entrepôt de la Fédération des producteurs acéricoles du Québec à Saint-Louis-de-Blandford, pour une valeur totale de 18 M$. Cette affaire avait déclenché une vaste enquête de la SQ, avec la collaboration de l'Agence des services frontaliers du Canada, de la Gendarmerie royale du Canada et d'agents américains. Plus d'une vingtaine de personnes ont été accusées dans le cadre de cette affaire.

PROJET MAGOT

Accusé dans le cadre du projet Magot, l'avocat criminaliste Loris Cavaliere a plaidé coupable, le 1er février 2017, à l'accusation prévue à l'article 467.11 du Code criminel[8], soit d'avoir participé ou contribué aux activités d'une organisation criminelle dans le but d'accroître la capacité de l'organisation, de faciliter ou de commettre un acte criminel. C'est la première fois au Québec qu'un avocat est condamné pour une telle infraction. M. Cavaliere a reçu une sentence globale de 34 mois.

PROJET MÉANDRE

Le procès de Michael Applebaum, ancien maire de Montréal, s'est déroulé en novembre 2016. Le 26 janvier 2017, il a été déclaré coupable relativement à 8 chefs d'accusation pour des actes criminels de complot, de fraudes envers le gouvernement et d'abus de confiance. La preuve a révélé que de 2006 à 2011, il a exigé et obtenu des pots-de-vin afin d'avantager 2 projets immobiliers dans l'arrondissement Côtes-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce. Le 30 mars 2017, le tribunal, jugeant de la gravité du crime étant donné qu'il comportait un élément de corruption, a imposé à l'accusé une sentence d'emprisonnement d'un an assortie d'une probation de 2 ans, alors que la défense demandait l'imposition d'une peine à être purgée dans la collectivité.

DÉPÔT DU RAPPORT DU COMITÉ D'EXAMEN SUR LA GESTION DES MÉGAPROCÈS

Le 9 octobre 2015, l'honorable James L. Brunton de la Cour supérieure a ordonné l'arrêt des procédures contre les 5 accusés qui subissaient leur procès pour complot de meurtre et meurtres dans le dossier SharQc. Le juge Brunton a estimé que la poursuite avait divulgué trop tardivement certains éléments de preuve. Le DPCP n'a pas interjeté appel de cette décision.

À la suite de l'arrêt des procédures dans le dossier SharQc, le Comité d'examen sur la gestion des mégaprocès a été créé à l'automne 2015, à la demande de la directrice. Celle-ci lui a confié le mandat d'entreprendre une réflexion exhaustive sur la gestion des mégaprocès, dans un souci de maintenir et renforcer la confiance du public envers son système de justice. Le 16 octobre 2016, le comité a remis à la directrice son rapport intitulé *Pour que le procès se tienne et se termine* (rapport Bouchard), et celle-ci l'a rendu public le 16 novembre 2016.

Le DPCP a accueilli favorablement les recommandations formulées par le comité. Il a aussitôt désigné une procureure aux poursuites criminelles et pénales ayant participé aux travaux du comité, afin de coordonner l'implantation des recommandations. Puisque certaines recommandations du comité s'adressaient à d'autres acteurs du système judiciaire, dont le ministère de la Justice, le ministère de la Sécurité publique, la magistrature, le Barreau du Québec et les différents services policiers, le DPCP travaillera également en collaboration avec ceux-ci pour la mise en œuvre des recommandations qui leur sont plus spécialement adressées.

De plus, à la réunion de la Table Justice-Québec de mars 2017, et ce, conformément à la première recommandation du rapport Bouchard, la ministre de la Justice a recommandé la mise en place d'un forum des hauts dirigeants auquel participeront tous les partenaires de la justice. La représentation du DPCP à ce forum est assumée par la directrice.

---

8 *Code criminel*, précité, note 2.

RAPPORT DE L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE À LA SUITE DE L'ARRÊT DES PROCÉDURES DANS LE DOSSIER SHARQC

Le 13 décembre 2016, le DPCP a également rendu public le rapport de l'enquête administrative confiée à monsieur Jean Lortie afin de faire la lumière sur les circonstances qui ont retardé la communication des éléments de preuve en cause.

L'analyse des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête administrative a mené à la conclusion qu'aucun procureur n'a voulu cacher l'existence d'un élément de preuve dans ce dossier. D'autre part, le rapport indique que la responsabilité de la divulgation tardive des éléments de preuve en cause dans le jugement d'arrêt des procédures dans le dossier SharQc n'a pas reposé sur une personne en particulier. La divulgation tardive des éléments de preuve s'est expliquée plutôt par une succession d'événements impliquant différents intervenants, autant chez la poursuite que chez les policiers, à l'égard desquels l'enquête ne donne aucune raison de douter de leur bonne foi.

Plusieurs des recommandations du rapport Bouchard, dont la mise en œuvre a déjà été annoncée, répondront aux constats qui découlent de l'enquête administrative en ce qui a trait à la gestion de la poursuite dans le dossier SharQc.

Le DPCP a réalisé deux actions qui l'ont amené à faire un examen des difficultés et des défis qu'il a rencontrés dans la conduite de l'opération SharQc, afin d'en tirer toutes les leçons utiles à la gestion future des mégaprocès. D'abord, il a tenu une enquête administrative afin de faire la lumière sur toutes les circonstances qui ont retardé la communication des éléments de preuve. Puis, il a mis en place un comité d'examen dont le mandat a consisté à entreprendre une réflexion exhaustive sur la gestion des mégaprocès par la poursuite.

DOSSIERS DEVANT LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

DOSSIER JOCELYN DUPUIS

Le 1er décembre 2016, la Cour d'appel a rejeté l'appel du verdict de culpabilité et a confirmé la peine infligée à Jocelyn Dupuis pour des accusations de fraude découlant de ses somptueuses dépenses alors qu'il était le directeur général de la FTQ-Construction. La Cour d'appel a aussi rejeté la prétention de l'accusé, selon laquelle il n'a pas été jugé dans un délai raisonnable, notamment en raison d'une remise survenue à cause de la grève des procureurs en 2011. L'accusé a sollicité la permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada en ce qui a trait à la qualification du délai causé par la grève des procureurs à titre de circonstance exceptionnelle au sens de l'arrêt Jordan. La Cour suprême a rejeté sa demande le 9 mars 2017.

SURAMENDE COMPENSATOIRE

Le 5 avril 2016, la Cour d'appel du Québec a rendu 7 décisions portant sur la suramende compensatoire et l'incidence de son caractère obligatoire sur la détermination de la peine. Ces sept dossiers types, pilotés par Me Dennis Galiatsatos du Bureau de Montréal, avaient été joints en appel à l'égard de jugements de première instance dans lesquels les magistrats utilisaient différentes stratégies pour éviter au contrevenant le paiement de la suramende. La Cour d'appel a épousé la vaste majorité des arguments du DPCP; elle a conclu qu'un juge ne pouvait contourner la volonté du législateur en utilisant différentes stratégies, dont l'imposition d'amendes symboliques, afin d'éviter au contrevenant le paiement de la suramende. La suramende compensatoire imposée en vertu du Code criminel[9] est versée au Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels qui assure, notamment, le financement des Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC).

9 *Code criminel*, précité, note 2.

DOSSIERS DEVANT LA COUR SUPRÊME DU CANADA

INTERVENTIONS DEVANT LA COUR SUPRÊME DU CANADA

R. c. Cody

Dans la foulée de l'affaire Jordan, le dossier *R.* c. *Cody* (2016 NLCA 57) a été considéré comme étant d'intérêt pour une intervention du DPCP à la Cour suprême du Canada. À la suite de l'approbation du comité provincial des appels, la demande d'intervention du DPCP a été accueillie. Les arguments du DPCP portaient sur les critères relatifs à l'appréciation des délais imputables à la défense et sur l'assouplissement de l'appréciation de la mesure transitoire exceptionnelle en vue de limiter les effets de l'arrêt Jordan au Québec. Les arguments oraux du DPCP seront présentés à la Cour suprême du Canada le 24 avril 2017.

R. c. Cawthorne

Le 14 avril 2016, le DPCP a déposé, à la Cour suprême du Canada, une demande d'intervention dans le dossier *R. c. Cawthorne*, 2015 CACM 1 (CanLII), relativement à la question de l'indépendance des poursuivants soulevée dans cette affaire. Par son intervention, le DPCP souhaitait présenter ses observations en ce qui a trait à l'organisation des poursuites au Québec. Il a également fait valoir ses préoccupations afin que la qualification du principe de l'indépendance du poursuivant à titre de principe de justice fondamentale, le cas échéant, n'ait pas d'impact sur la portée de ses pouvoirs discrétionnaires en matière de poursuite ni sur certaines de ses pratiques particulières.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Le Plan stratégique 2014-2019 du DPCP s'inscrit en continuité avec le précédent. En conséquence, au cours des prochaines années, le DPCP poursuivra ses efforts afin d'améliorer le soutien aux personnes victimes d'un acte criminel et aux témoins, dont la collaboration s'avère essentielle au bon fonctionnement du système de justice. Il va également prioriser l'optimisation des ressources afin d'assurer une meilleure performance organisationnelle.

Enjeu 1 Protection des intérêts de la société

La préoccupation première du DPCP, celle qui l'a également inspiré dans ses choix stratégiques antérieurs, vise à améliorer le traitement réservé aux victimes et aux témoins au cours de leur passage dans le système judiciaire.

Par ailleurs, la prise en compte des intérêts légitimes des victimes et des témoins et de leurs préoccupations implique impérativement une collaboration et une coordination étroites entre les divers acteurs du système de justice.

Le DPCP désire également renforcer la cohérence des actions prises par l'ensemble de ses procureurs en assurant l'application effective de ses directives et en adoptant des lignes directrices dans le traitement des dossiers d'envergure. Il vise ainsi à aborder ces dossiers de façon conséquente, uniforme et efficiente, tout en assurant la pérennité du savoir et de l'expertise dont jouissent les équipes de procureurs pour lutter contre ces crimes graves.

Enjeu 2 Performance organisationnelle

Le volume de documents sans cesse croissant, les systèmes informatiques actuellement en place et le nombre important d'usagers exigent du DPCP qu'il élabore une stratégie visant à uniformiser les pratiques et à assurer la cohérence dans le traitement des dossiers.

D'autre part, le renouvellement important de la main-d'œuvre du DPCP nécessite la mise en place de moyens visant à assurer le maintien et la transition harmonieuse de l'expertise, ainsi que la formation continue pour l'ensemble du personnel. De plus, le DPCP souhaite maintenir les relations de travail harmonieuses et assurer l'attraction, la rétention et la mobilisation du personnel.

Finalement, le DPCP souhaite rehausser la confiance de la population envers le système de justice criminelle et pénale, et plus particulièrement envers l'institution chargée de diriger les poursuites criminelles et pénales au Québec.

TABLEAU SYNOPTIQUE

PLAN STRATÉGIQUE 2014 // 2019

Enjeux 1 Protection des intérêts de la société

ORIENTATION	Optimiser les interventions du DPCP et les rendre plus humaines				
Axes	**Souci des victimes et des témoins**		**Cohérence des interventions**		
Objectifs	Informer les procureurs sur les intérêts légitimes et les besoins des victimes et des témoins	Informer les victimes	Contribuer à maintenir des partenariats stratégique[10]	Assurer l'application effective des directives du DPCP	Développer des lignes directrices dans le traitement de dossiers de criminalité organisée et émergente
Indicateurs	**1.** Sondage sur les besoins et les attentes des procureurs Cible : 31 mars 2016 **2.** Outils développés	**1.** Adoption d'un programme de rencontre entre la victime et le procureur Cible : 31 mars 2017 **2.** Évaluation du programme Cible : 31 mars 2019	**1.** Nombre et nature des mesures prises	**1.** % de directives analysées Cible : 100 % **2.** Nombre de directives dont l'application est mesurée et évaluée	**1.** Mise en place d'un comité chargé d'étudier les pratiques et de proposer des lignes directrices dans ces dossiers Cibles : Comité créé d'ici le 31 mars 2015 Lignes directrices adoptées d'ici le 31 mars 2016

10 Le libellé a été modifié : « Contribuer à maintenir des partenariats stratégiques » plutôt que « Contribuer à maintenir des partenariats efficaces. »

Enjeux 2 Performance organisationnelle

ORIENTATION	Assurer la cohérence dans le traitement des dossiers	Favoriser la mobilisation du personnel			Accroître la confiance du public envers le DPCP
Axes	**Efficacité des interventions**	**Compétence et expertise**		**Qualité de vie et bien-être du personnel**	**Visibilité du DPCP**
Objectifs	Uniformiser les pratiques et les façons de faire	Développer et accroître les compétences du personnel	Développer et partager l'expertise	Favoriser la satisfaction et la rétention du personnel	Améliorer les stratégies de communication
Indicateurs	**1** Mise en œuvre des mesures de gestion intégrée des documents Cible : 31 mars 2019	**1** Mise en œuvre d'un plan de développement des compétences Cible : 31 mars 2019	**1** Mise en œuvre d'un Centre de documentation Cible : 31 mars 2019 **2** Implantation du programme de mentorat Cible : 31 mars 2019	**1** Taux de rétention du personnel Cible : Maintenir un taux de rétention supérieur à 90 % **2** Sondage de satisfaction du personnel Cible : 31 mars 2016	**1** Adoption de lignes directrices de communication du DPCP Cible : 30 septembre 2015

SOMMAIRE

DES RÉSULTATS À L'ÉGARD DU PLAN STRATÉGIQUE

Le tableau qui suit offre une vue d'ensemble des résultats de l'année 2016-2017 de la mise en œuvre du plan stratégique.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultat 2016-2017
Enjeu 1 Protection des intérêts de la société			
ORIENTATION 1 – Optimiser les interventions du DPCP et les rendre plus humaines			
Axe 1.1 – Souci des victimes et des témoins			
1.1.1 Informer les procureurs sur les intérêts légitimes et les besoins des victimes et des témoins	**1** Sondage sur les besoins et les attentes des procureurs	31 mars 2016 Cible modifiée : 31 mars 2017	Réalisé en 2016-2017.
	2 Outils développés	–	Une formation de base et une formation spécialisée ont été créées.
1.1.2 Informer les victimes	**1** Adoption d'un programme de rencontre entre la victime et le procureur	31 mars 2017 Cible modifiée : 31 mars 2018	Les travaux d'élaboration du programme se poursuivent.
	2 Évaluation du programme	31 mars 2019	Les travaux débuteront après l'adoption du programme de rencontre.
Axe 1.2 – Cohérence des interventions			
1.2.1 Contribuer à maintenir des partenariats stratégiques[11]	**1** Nombre et nature des mesures prises	–	■ Une entente de partenariat a été conclue avec Éducaloi ; ■ Un coordonnateur provincial en matière de délais a été nommé ; ■ Participation à la mise en œuvre des recommandations du rapport Bouchard.
1.2.2 Assurer l'application effective des directives du DPCP	**1** Pourcentage de directives analysées	100 %	97 % des directives ont été analysées.
	2 Nombre de directives dont l'application est mesurée et évaluée	–	Les travaux sont en cours.

11 Le libellé a été modifié : « Contribuer à maintenir des partenariats stratégiques » plutôt que « Contribuer à maintenir des partenariats efficaces. »

Objectif	Indicateur	Cible	Résultat 2016-2017
1.2.3 Développer des lignes directrices dans le traitement des dossiers de criminalité organisée et émergente	**1** Mise en place d'un comité chargé d'étudier les pratiques et de proposer des lignes directrices dans ces dossiers	Comité créé d'ici le 31 mars 2015	Réalisé en 2014-2015.
		Lignes directrices adoptées d'ici le 31 mars 2016 Cible modifiée : 31 mars 2018	■ Une grille d'analyse a été élaborée ; ■ Un guichet unique a été créé pour la transmission des demandes des services policiers ; ■ Une méthode de travail a été mise au point ; ■ Une équipe de coordination des requêtes préliminaires a été créée ; ■ Un comité de travail a été mis sur pied afin de départager le rôle et les responsabilités respectifs des policiers et des procureurs ; ■ Une grille de préautorisation a été conçue ; ■ Des réunions de bureaux sont planifiées pour prendre des décisions uniformes.

ORIENTATION 2 – Assurer la cohérence dans le traitement des dossiers

Axe 2.1 – Efficacité des interventions

2.1.1 Uniformiser les pratiques et les façons de faire	**1** Mise en œuvre des mesures de gestion intégrée des documents (GID)	31 mars 2019	■ Déploiement du plan de classification dans 15 % des bureaux ; ■ Projets de règles de conservation validés par les détenteurs de dossiers ; ■ Poursuite des rencontres du Comité sur la gestion intégrée des documents ; ■ Réalisation d'une opération de mobilisation et de sensibilisation aux bonnes pratiques.

Objectif	Indicateur	Cible	Résultat 2016-2017
ORIENTATION 3 – Favoriser la mobilisation du personnel			
Axe 3.1 – Compétence et expertise			
3.1.1 Développer et accroître les compétences du personnel	**1** Mise en œuvre d'un plan de développement des compétences	31 mars 2019	■ Formations et activités de développement des compétences organisées centralement et offertes majoritairement à l'École des poursuivants; ■ Élaboration d'un plan de développement des compétences 2017-2018.
3.1.2 Développer et partager l'expertise	**1** Mise en œuvre d'un Centre de documentation juridique (CDJ)	31 mars 2019	Réalisé en 2015-2016.
	2 Implantation du programme de mentorat	31 mars 2019	Réalisé en 2014-2015. 80 jumelages réalisés depuis la mise en place des projets pilotes.
Axe 3.2 – Qualité de vie et bien-être du personnel			
3.2.1 Favoriser la satisfaction et la rétention du personnel	**1** Taux de rétention du personnel	Maintenir un taux de rétention supérieur à 90 %	Le taux de rétention du personnel est de 89,8 % en 2016-2017.
	2 Sondage de satisfaction du personnel	31 mars 2016 Cible modifiée : 31 mars 2017	Réalisé en 2016-2017. Le taux de satisfaction global est de 80,31 %.
ORIENTATION 4 – Accroître la confiance du public envers le DPCP			
Axe 4.1 – Visibilité du DPCP			
4.1.1 Améliorer les stratégies de communication	**1** Adoption des lignes directrices de communication du DPCP	30 septembre 2015	Réalisé en 2015-2016.

RÉSULTATS

Enjeu 1 Protection des intérêts de la société

ORIENTATION 1 – Optimiser les interventions du DPCP et les rendre plus humaines

Axe 1.1 – Souci des victimes et des témoins

Objectif 1.1.1 Informer les procureurs sur les intérêts légitimes et les besoins des victimes et des témoins

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Sondage sur les besoins et les attentes des procureurs	31 mars 2016 Cible modifiée : 31 mars 2017	Réalisé.	Les travaux sont en cours.	Les travaux n'ont pas débuté.
Outils développés	Aucune	Une formation de base et une formation spécialisée ont été créées.	Plusieurs mesures réalisées en 2015-2016.	Les travaux n'ont pas débuté.

SONDAGE SUR LES BESOINS ET LES ATTENTES DES PROCUREURS

En 2016-2017, un sondage a été réalisé concernant les besoins et les attentes des procureurs dans le cadre de la mise en place du programme de rencontre entre la victime et le procureur, prévu au Plan stratégique 2014-2019. Les objectifs étaient de dresser un portrait de la situation des pratiques actuelles des procureurs, d'évaluer leurs besoins et leurs attentes en lien avec l'élaboration d'un programme de rencontre avec les victimes ainsi que de fournir des résultats utiles à l'élaboration d'outils qui répondront aux attentes et aux besoins des procureurs en la matière.

Les conclusions du sondage confirment que le programme reçoit un bon accueil auprès des procureurs, bien qu'ils appréhendent certains obstacles tels que l'emploi du temps, l'état de la victime et le manque de compréhension du rôle et des responsabilités des procureurs. Ainsi, le sondage a permis à connaître les besoins et les attentes à considérer pour le succès du programme.

OUTILS DÉVELOPPÉS

Au cours de 2016-2017, une formation de base et une formation spécialisée sur l'exploitation sexuelle ont été mises au point, conformément aux engagements du DPCP dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2019. Ces formations permettront aux procureurs d'être mieux outillés pour décider d'intenter ou non des poursuites contre les crimes en matière de violence sexuelle et, le cas échéant, de les mener à terme en tenant compte des attentes ainsi que des intérêts légitimes de ces victimes. Elles seront offertes à l'École des poursuivants à l'été 2017.

Objectif 1.1.2 Informer les victimes

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Adoption d'un programme de rencontre entre la victime et le procureur	31 mars 2017 Cible modifiée : 31 mars 2018	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.
Évaluation de programme	31 mars 2019	Les travaux débuteront après l'adoption du programme de rencontre.	Les travaux débuteront après l'adoption du programme de rencontre.	Les travaux débuteront après l'adoption du programme de rencontre.

ADOPTION D'UN PROGRAMME DE RENCONTRE ENTRE LA VICTIME ET LE PROCUREUR

Comme cela a été mentionné à l'objectif 1.1.1 du plan stratégique, le DPCP a réalisé, en 2016-2017, un sondage concernant les besoins et attentes des procureurs dans le cadre de la mise en place du programme de rencontre entre la victime et le procureur. Il était nécessaire d'attendre les résultats du sondage avant de poursuivre les travaux d'élaboration du programme.

ÉVALUATION DU PROGRAMME

L'évaluation du programme de rencontre sera effectuée lorsque ce programme sera adopté et que son implantation aura débuté.

Axe 1.2 – Cohérence des interventions

Objectif 1.2.1 Contribuer à maintenir des partenariats stratégiques[12]

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Contribuer à maintenir des partenariats stratégiques	Nombre et nature des mesures prises.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.

12 Le libellé a été modifié : « Contribuer à maintenir des partenariats stratégiques » plutôt que « Contribuer à maintenir des partenariats efficaces. »

CONTRIBUER À MAINTENIR DES PARTENARIATS STRATÉGIQUES

En juin 2016, le DPCP et Éducaloi ont signé une entente officialisant le partage de leur expertise respective visant à mieux informer et outiller les citoyens en matière de droit criminel et pénal, afin de maintenir et renforcer leur confiance envers le système de justice québécois. Le DPCP a notamment pu bénéficier de l'expertise d'Éducaloi en matière d'éducation et de vulgarisation juridiques dans la réalisation et la diffusion de capsules d'information juridique sur son site Internet. Ces capsules sont destinées à mieux faire connaître la mission du DPCP, le rôle de ses procureurs ainsi que le fonctionnement du système judiciaire. Parmi les 30 capsules publiées cette année, 25 ont été réalisées dans le cadre de cette entente. Éducaloi peut également compter sur un partage de savoir des procureurs du DPCP en droit criminel et pénal dans la réalisation de certains projets.

Par ailleurs, dans le cadre de ses relations avec divers intervenants au sujet des délais judiciaires à la suite de l'arrêt Jordan, le DPCP a nommé un procureur en chef adjoint à titre de coordonnateur provincial en matière de délais. En plus d'être responsable des relations avec les partenaires, le coordonnateur assure l'uniformité des représentations du DPCP devant les tribunaux, favorise le partage d'information et offre un soutien juridique dans les dossiers qui sont visés par une requête alléguant des délais déraisonnables. Le coordonnateur préside également le comité Jordan, aussi créé à la suite de ce jugement.

Enfin, le DPCP participe à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'examen sur la gestion des mégaprocès (rapport Bouchard). Ainsi, à la réunion de la Table Justice-Québec de mars 2017, et ce, conformément à la première recommandation du rapport Bouchard, la ministre de la Justice a recommandé la mise en place d'un forum des hauts dirigeants auquel participeront tous les partenaires de la justice. Le DPCP participe, conjointement avec le ministère de la Sécurité publique, à la mise en œuvre des recommandations du rapport Bouchard qui impliquent la communauté policière. Le DPCP y assume en outre un rôle de leadership dans la réalisation de plusieurs grands projets, dont notamment l'adoption de lignes directrices en matière de poursuites longues et complexes, la négociation d'un protocole de poursuite avec les services policiers spécialisés, la constitution d'équipes de poursuites spécialisées, la formation des gestionnaires de poursuite et l'acquisition d'outils technologiques appropriés.

Objectif 1.2.2 Assurer l'application effective des directives du DPCP

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Pourcentage de directives analysées	100 %	97 % des directives analysées	66,67 % des directives analysées	32,4 % des directives analysées
Nombre de directives dont l'application est mesurée et évaluée	Aucune	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.

POURCENTAGE DE DIRECTIVES ANALYSÉES

Dans le cadre du mandat de révision de l'ensemble des directives du DPCP confié par la directrice au comité sur les directives en juin 2015, le comité s'est réuni à 3 reprises au cours de l'exercice 2016-2017. Ainsi, 70 des 72 directives existantes (97 %) ont fait l'objet d'une analyse. Les projets de modifications aux directives sont en cours de rédaction et d'uniformisation.

NOMBRE DE DIRECTIVES DONT L'APPLICATION EST MESURÉE ET ÉVALUÉE

Les travaux concernant cet objectif démarreront lorsque la révision de l'ensemble des directives sera terminée. Par contre, le BAP a poursuivi ses travaux dans le cadre des recommandations du Vérificateur général du Québec (VGQ) qui sont présentés à la section « Autres exigences législatives et gouvernementales. »

Objectif 1.2.3 Développer des lignes directrices dans le traitement des dossiers de criminalité organisée et émergente

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Mise en place d'un comité chargé d'étudier les pratiques et de proposer des lignes directrices dans ces dossiers	Comité créé d'ici le 31 mars 2015.	Réalisé en 2014-2015.	Réalisé en 2014-2015.	Réalisé en 2014-2015.
	Lignes directrices adoptées d'ici le 31 mars 2016. Cible modifiée : 31 mars 2018.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.

MISE EN PLACE D'UN COMITÉ CHARGÉ D'ÉTUDIER LES PRATIQUES ET DE PROPOSER DES LIGNES DIRECTRICES DANS CES DOSSIERS

Le Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales a été désigné pour prendre le relais à titre de responsable de cet objectif.

LIGNES DIRECTRICES ADOPTÉES D'ICI LE 31 MARS 2016

Les travaux réalisés en 2016-2017 visent le traitement des mégadossiers et des mégaprocès, lesquels peuvent concerner non exclusivement la criminalité organisée ou émergente.

Un comité constitué de procureurs en chef a travaillé à l'identification des caractéristiques et à l'élaboration des critères pour élaborer une grille d'analyse des dossiers soumis par les policiers. Cette grille est utile pour octroyer une cote de grande complexité ou de grande criminalité. Par ailleurs, un guichet unique a été créé pour que les services policiers soumettent leur demande. Une fois la demande analysée à l'aide de la grille conçue, elle sera dirigée au bureau approprié.

Une méthode de travail a été développée afin de déterminer le responsable du dossier, son rôle et son mandat. Chaque dossier est sous la responsabilité d'un procureur en chef adjoint qui veille à assurer son traitement et sa supervision. Ce dernier constitue ensuite une équipe capable d'assumer le traitement du dossier en fonction des mandats attribués aux procureurs. La tenue de réunions régulières favorise la transmission des informations et le respect des échéanciers. Afin d'enrichir la polyvalence, de diversifier et de partager les différentes expertises, le Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales a également modifié la composition de certaines équipes en cours d'année afin d'y ajouter des procureurs et des techniciens juridiques provenant d'horizons différents.

Une équipe de coordination des requêtes préliminaires a également été créée au Bureau de la grande criminalité. Elle a pour mandat de coordonner et d'uniformiser le traitement des requêtes préliminaires reçues et transmises, de cibler les questions récurrentes, de déterminer les meilleures approches et de mettre en commun le matériel réalisé. L'équipe assure également un rôle de conseil et de soutien auprès des procureurs.

Le Bureau de la grande criminalité a en outre mis sur pied un comité de travail dont le mandat est de déterminer le rôle et les responsabilités respectifs des policiers et des poursuivants. Les mégadossiers de même que les dossiers complexes génèrent souvent des procédures en cours d'enquête, ce qui peut parfois conduire à des incompréhensions quant aux rôles et responsabilités de chacun. Le mandat du comité est également de proposer des manières de faire lorsque le poursuivant agit en accompagnement et en conseil en cours d'enquête. Les travaux concernant ce volet sont en cours.

Par ailleurs, une grille de préautorisation destinée aux mégadossiers a été conçue et mise en place par le Bureau de la grande criminalité. Elle aide à mieux structurer et planifier la gestion des poursuites et des délais. Son utilisation contribue également à uniformiser la façon d'organiser la preuve. Cette grille facilite en outre la communication avec les policiers lors de la transmission du dossier et favorise une meilleure collaboration entre les partenaires.

Enfin, des prises de position uniformes ont été élaborées lors de réunions du Bureau de la grande criminalité afin d'assurer la cohérence des actions, le bon déroulement des dossiers devant la cour et l'uniformité dans la collecte et la compilation du matériel d'enquête par les policiers. Les éléments de preuve à divulguer, le moment opportun pour le faire ainsi que la meilleure façon de présenter la preuve sont des aspects cruciaux devant être évalués.

Enjeu 2 Performance organisationnelle

ORIENTATION 2 – Assurer la cohérence dans le traitement des dossiers

Axe 2.1 – Efficacité des interventions

Objectif 2.1.1 Uniformiser les pratiques et les façons de faire

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Mise en œuvre des mesures de GID	31 mars 2019	Les travaux sont en cours. Déploiement du plan de classification dans 15 % des bureaux.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.

MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE GESTION INTÉGRÉE DES DOCUMENTS

Le déploiement du plan de classification par unité administrative s'est poursuivi dans 2 bureaux, soit 15 % cette année, et des formations ont été offertes au personnel concerné. Les travaux préparatoires sont également en cours pour l'implantation du plan dans deux nouveaux bureaux et dans un secteur de la Direction générale de l'administration.

Par ailleurs, tous les projets de règles de conservation ont été validés par les détenteurs de dossiers. Pour mener à terme les travaux relatifs au calendrier de conservation, les membres du Comité sur la gestion intégrée des documents (CGID) ont identifié trois options pour le dépôt des règles de conservation à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ).

De plus, le CGID a tenu des rencontres périodiques pour traiter de l'avancement des travaux de même que pour recueillir des commentaires et suggestions sur les actions à entreprendre, notamment sur la gestion des courriels. C'est ainsi que l'opération de sensibilisation aux bonnes pratiques « Défi de taille, à vos courriels ! » a été lancée. Ce défi invitait tous les employés à réduire la taille de leur boîte aux lettres électronique, tout en adoptant de bonnes pratiques de gestion des courriels. Pendant la période du défi, des capsules d'information ont été publiées sur l'intranet toutes les deux semaines et des activités de mobilisation ont été réalisées.

Enfin, le DPCP demeure à l'affût des tendances en matière de gestion intégrée des documents. Il est membre observateur du réseau d'échange de pratiques du logiciel libre Constellio, membre de l'Association des archivistes du Québec et membre du Groupe d'expertise en gestion des documents.

ORIENTATION 3 – Favoriser la mobilisation du personnel

Axe 3.1 – Compétence et expertise

Objectif 3.1.1 Développer et accroître les compétences du personnel

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Mise en œuvre d'un plan de développement des compétences	31 mars 2019	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.

MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

En 2016-2017, le DPCP a offert des activités de formation et de développement à ses employés tout au long de l'année. De plus, un plan de développement des compétences assorti d'un budget a été élaboré pour soutenir la mise en œuvre des activités qui seront offertes en 2017-2018.

Objectif 3.1.2 Développer et partager l'expertise

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Mise en œuvre d'un CDJ	31 mars 2019	Réalisé en 2015-2016.	Réalisé en 2015-2016.	Les travaux sont en cours.
Implantation du programme de mentorat	31 mars 2019	Réalisé en 2014-2015. 80 jumelages réalisés depuis la mise en place des projets pilotes.	Réalisé en 2014-2015. 58 jumelages réalisés depuis la mise en place des projets pilotes.	Réalisé en 2014-2015. 14 jumelages réalisés depuis la mise en place des projets pilotes.

MISE EN ŒUVRE D'UN CENTRE DE DOCUMENTATION

Le CDJ est une banque d'informations juridiques informatisée, constituée de documents utiles à l'exercice des fonctions des procureurs. Il vise à favoriser le partage des connaissances, l'uniformisation des positions juridiques prises devant les tribunaux et l'optimisation des ressources en diminuant le dédoublement du travail au sein du DPCP. Le CDJ a été lancé officiellement en juin 2015 et, depuis, il est accessible à tous les employés du DPCP, directement sur son site intranet.

L'année 2016-2017 a servi principalement à consolider les acquis des usagers du CDJ. C'est ainsi que plus de 100 nouveaux documents ont été rendus disponibles aux usagers.

De plus, afin de promouvoir l'utilisation du CDJ par les procureurs du DPCP, le BSJ a modifié son mode de communication de l'information de nature juridique. En effet, ces communications s'adressent désormais directement aux procureurs qui sont systématiquement invités, par l'entremise d'un hyperlien, à consulter le CDJ pour prendre connaissance de nouveaux documents à contenu juridique.

IMPLANTATION DU PROGRAMME DE MENTORAT

L'implantation du programme de mentorat du DPCP se poursuit. En 2016-2017, 22 nouveaux jumelages ont été formés, pour un total de 47 relations mentorales en cours au 31 mars 2017. De plus, cette année, des rencontres entre mentors ont été organisées afin qu'ils puissent partager leur expérience, discuter des problématiques rencontrées et réfléchir à des pistes de solution.

En outre, afin de répondre à certains besoins plus précis, tels que les jumelages de mentorés dans des secteurs où il n'y a pas de mentor disponible, le DPCP a opté pour l'amélioration des outils technologiques sur les postes de travail, pour faciliter l'accompagnement entre les mentorés et les mentors. Ainsi, lorsqu'ils communiquent entre eux par téléphone, un système de caméra sur leur ordinateur se met en fonction. Les résultats à ce jour sont concluants et assurent les jumelages malgré la distance séparant un mentoré de son mentor.

Axe 3.2 – Qualité de vie et bien-être du personnel

Objectif 3.2.1 Favoriser la satisfaction et la rétention du personnel

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Taux de rétention du personnel	Maintenir un taux de rétention supérieur à 90 %.	Taux de rétention de 89,8 %.	Taux de rétention de 92,3 %.	Taux de rétention de 92,9 %.
Sondage de satisfaction du personnel	31 mars 2016 Cible modifiée : 31 mars 2017.	Réalisé en 2016-2017. Le taux de satisfaction global est de 80,31 %.	Les travaux sont en cours.	Les travaux sont en cours.

TAUX DE RÉTENTION DU PERSONNEL

Le taux de rétention du personnel est de 89,8 % en 2016-2017. Dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique globale sur la santé des personnes au travail, adoptée en mai 2015, le comité consultatif paritaire sur la santé et la qualité de vie au travail a élaboré et mis en œuvre un plan d'action annuel 2016-2017. Celui-ci propose diverses activités dans le but d'améliorer la santé et d'accroître la qualité de vie des employés. Les mesures mises en place favorisent la mobilisation et la rétention du personnel du DPCP et assurent d'obtenir un taux de rétention légèrement inférieur de 0,2 % à l'objectif fixé de 90 %.

SONDAGE SUR LA SATISFACTION DU PERSONNEL

Les activités entourant la réalisation, la diffusion et l'analyse du sondage de satisfaction du personnel se sont poursuivies au cours de l'exercice financier 2016-2017. Le comité du sondage s'est réuni pour une deuxième fois, le 19 avril 2016, afin de commenter un projet de questionnaire qui a ensuite été soumis et approuvé par les autorités du DPCP. La diffusion du sondage a eu lieu du 7 au 18 novembre 2016 par l'intermédiaire du logiciel sécurisé Limesurvey. La Direction des ressources humaines (DRH) a procédé à l'analyse des résultats et produit un rapport global. Les résultats globaux ont été présentés aux autorités et aux procureurs en chef aux poursuites criminelles et pénales du DPCP le 29 mars 2017. Le taux de satisfaction global est de 80,31 %.

ORIENTATION 4 – Accroître la confiance du public envers le DPCP

Axe 4.1 – Visibilité du DPCP

Objectif 4.1.1 Améliorer les stratégies de communication

Indicateur	Cible	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Adoption de lignes directrices de communication du DPCP	30 septembre 2015	Réalisé en 2015-2016.	Réalisé en 2015-2016.	Les travaux sont en cours.

ADOPTION DE LIGNES DIRECTRICES DE COMMUNICATION DU DPCP

Le DPCP a mis en pratique son engagement de mieux informer la population. En plus de rendre publiques toutes les décisions qui sous-tendent les motifs de ne pas porter d'accusations dans les dossiers d'enquêtes indépendantes, il a également expliqué ses décisions dans des dossiers majeurs, tels que celui relativement aux allégations d'abus à l'égard de plaignantes et plaignants autochtones impliquant principalement des policiers de la SQ.

Dans le but de maintenir la confiance de la population, le DPCP a également rendu publics le rapport du Comité d'examen sur la gestion des mégaprocès, intitulé *Pour que le procès se tienne et se termine*, le 19 octobre 2016, ainsi que le *Rapport de l'enquête administrative à la suite de l'arrêt des procédures dans le dossier SharQc*, le 13 décembre 2016.

DÉCLARATION
DE SERVICES AUX CITOYENS

Le DPCP a adopté une *Déclaration de services aux citoyens* (DSC) le 8 décembre 2010 et l'a actualisée le 20 mars 2013, à la suite de changements apportés à sa structure organisationnelle. Ses engagements généraux s'articulent autour du respect, de la courtoisie, de l'accessibilité et de l'efficacité. Au cours de la prochaine année, des travaux visant la mise à jour de la DSC seront entrepris.

Par ailleurs, depuis l'adoption de la Politique concernant le traitement des plaintes formulées par les citoyens, le Bureau de la directrice et Secrétariat général est responsable de son application et traite les plaintes soumises par les citoyens, que ce soit à titre de plaignant, d'accusé ou de membre du public préoccupé par une situation particulière.

Cette politique a été mise à jour en décembre 2015 afin d'y préciser certains aspects et afin de répondre plus explicitement aux exigences législatives fixées par la Charte canadienne des droits des victimes[13]. Cet exercice a en effet été l'occasion de constater que la majorité des droits énoncés dans cette charte se reflète déjà par des mesures en place et ne fait que codifier ce qui constitue déjà des pratiques exemplaires pour le poursuivant au moment d'interagir avec les plaignants, les témoins vulnérables et les victimes.

Engagement :	**Respect et courtoisie** En toutes circonstances, le personnel du DPCP fait preuve de respect à votre égard. Ainsi, il s'engage à : ■ s'identifier clairement lors de toute communication avec vous et, au besoin, à situer le rôle et les responsabilités du DPCP au sein du système de justice criminelle et pénale ; ■ vous offrir un accueil courtois et personnalisé ainsi qu'une écoute attentive de vos préoccupations ; ■ communiquer avec vous dans un langage clair et concis ; ■ vous transmettre, dans la mesure du possible, un avis de convocation au plus tard dans les 15 jours précédant la date où votre présence est requise devant le tribunal à la demande du DPCP.
Indicateur :	Pourcentage des plaintes ayant trait au manque de respect et de courtoisie de la part du personnel du DPCP.
Cible :	Moins de 5 % des plaintes reçues.
Résultat :	Cible atteinte : 1 %. Au cours de l'exercice 2016-2017, une seule plainte concernant le manque de courtoisie de la part du personnel du DPCP a été enregistrée.

Engagement :	**Accessibilité et efficacité** Lorsque vous communiquez par téléphone avec un membre de notre personnel, nous nous engageons à : 1- répondre à votre appel durant les heures d'ouverture : ■ pour les points de service : entre 8 h 30 et 12 h 30 et entre 13 h 30 et 16 h 30 ; ■ pour le Bureau de la directrice et Secrétariat général : entre 8 h 30 et 12 h et entre 13 h et 17 h ; 2- mettre à votre disposition une boîte vocale sur laquelle vous pouvez laisser un message en tout temps ; 3- vous rappeler dans les meilleurs délais.
Indicateur 1 :	Pourcentage des plaintes reçues ayant trait au non-respect des heures d'ouverture des bureaux ou de disponibilité des services.
Cible :	0 % des plaintes reçues.
Résultat :	Cible atteinte. Le DPCP n'a reçu aucune plainte relative au non-respect des heures d'ouverture.
Indicateur 3 :	Pourcentage des plaintes reçues ayant trait au délai de suivi des appels téléphoniques.
Cible :	Moins de 5 % de plaintes reçues.
Résultat :	Cible atteinte. Le DPCP a reçu 2 plaintes relatives au délai de suivi des appels téléphoniques, ce qui représente 2 % de l'ensemble des plaintes reçues.

13 *Charte canadienne des droits des victimes*, L.C. 2015, chapitre 13, art. 2.

Engagement :	**Lorsque vous communiquez avec nous par écrit, nous nous engageons à :** 1- donner suite à votre correspondance dans un délai de 30 jours ouvrables. Si celui-ci ne peut être respecté, vous en serez avisé et un nouveau délai de réponse vous sera indiqué. Dans tous les cas, le personnel du DPCP verra à vous fournir des renseignements fiables ; 2- tenter de vous orienter vers les autorités compétentes d'autres services ou organismes qui seraient plus à même de la traiter utilement, si l'objet de votre demande ne concerne pas les services rendus par le DPCP.
Indicateur 1 :	Pourcentage de correspondances ayant obtenu une réponse dans un délai de 30 jours ouvrables.
Cible :	90 % des correspondances.
Résultat :	Cible atteinte. Au Bureau de la directrice et Secrétariat général, 100 % des correspondances reçues ont été traitées à l'intérieur du délai de 30 jours. En moyenne, ces demandes de renseignements ont nécessité un délai de traitement de deux jours.
Indicateur 2 :	Pourcentage de correspondances qui nécessitent un délai de traitement supplémentaire et pour lesquelles un nouveau délai de réponse a été indiqué.
Cible :	100 % des correspondances concernées.
Résultat :	Sans objet.
Indicateur 3 :	Pourcentage des plaintes ayant trait à l'information reçue (manquante ou erronée).
Cible :	Moins de 5 % des plaintes.
Résultat :	Cible atteinte. Le DPCP n'a reçu aucune plainte concernant de l'information manquante ou erronée.
Indicateur 4 :	Nombre de correspondances n'ayant pas été dirigées vers les autres services ou organismes plus compétents.
Cible :	Aucune correspondance.
Résultat :	Cible atteinte. Toutes les demandes concernant un autre service ou un autre organisme ont été dirigées vers ceux-ci.

Engagement :	Vous êtes invité à consulter régulièrement notre site Internet à l'adresse http://dpcp.gouv.qc.ca. Il contient plusieurs informations liées aux poursuites criminelles et pénales, y compris les directives applicables à toutes les étapes des procédures. Vous y trouverez aussi les coordonnées pour nous joindre.
Indicateur 1 :	Délai de publication de l'information sur Internet.
Cible :	Sept jours ouvrables.
Résultat :	Cible atteinte. Durant l'exercice 2016-2017, 100 % des mises à jour des informations relatives aux coordonnées des procureurs en chef ainsi qu'aux directives du directeur ont été publiées à l'intérieur du délai de 7 jours ouvrables de la demande.

Engagement :	**Si vous êtes une personne victime d'actes criminels, le DPCP s'engage à rendre disponible aux CAVAC l'information visant à :** ■ vous faire connaître, dans les meilleurs délais, le nom et les coordonnées de la personne chargée de votre dossier devant le tribunal ; ■ vous informer, pendant toute la durée de la procédure, des décisions vous concernant ; ■ vous informer, dès la remise en liberté de votre présumé agresseur, des conditions imposées par la cour et de toute modification de celles-ci.
Indicateur 1 :	Pourcentage des plaintes reçues concernant la transmission des informations aux CAVAC.
Cible :	0 % des correspondances.
Résultat :	Cible atteinte. Aucune plainte à cet effet n'a été reçue au DPCP au cours de l'année.

Engagement :	Dans les dossiers impliquant des infractions d'ordre sexuel ou de maltraitance envers les enfants ou les personnes aînées, le procureur s'engage à aviser la victime concernée. De plus, lorsque c'est indiqué, il s'engage à informer les parents ou tuteurs de l'enfant victime des motifs de la remise et des délais d'audience que cette remise va causer.
Indicateur 1 :	Pourcentage des victimes avisées des motifs de la remise et des délais avant audience que celle-ci va causer.
Cible :	100 % des victimes avisées.
Résultat :	Cible atteinte. Tous les procureurs en chef concernés ont attesté le fait que, à leur connaissance, cette information avait été rendue disponible aux CAVAC tout au long de l'année.

Engagement :	Le DPCP s'engage à prendre les mesures nécessaires pour favoriser l'accessibilité de son site Internet et de ses documents administratifs aux personnes handicapées.
Indicateur 1 :	Pourcentage de demandes d'accessibilité traitées favorablement.
Cible :	100 % des demandes.
Résultat :	Sans objet. Aucune demande n'a été faite au DPCP concernant l'accessibilité de son site Internet et de ses documents administratifs. Une analyse concernant l'application des standards sur l'accessibilité du Web pour le site Internet du DPCP révèle qu'une refonte du système doit être réalisée. D'ici là, les personnes éprouvant des difficultés à y naviguer peuvent communiquer avec le coordonnateur des services aux personnes handicapées du DPCP pour obtenir les documents dans un format adapté, comme cela est mentionné sur le site.

Engagement :	Le DPCP reconnaît que les citoyens ont droit à des services de qualité. Il souhaite par conséquent recevoir vos commentaires afin d'améliorer continuellement ses services ainsi que de maintenir et renforcer votre confiance. Pour ce faire, nous vous invitons à consulter la Politique concernant le traitement des plaintes formulées par les citoyens, puisque celle-ci prévoit de façon détaillée les différents moyens d'exprimer un motif d'insatisfaction ou vos suggestions à l'égard des services rendus par le personnel du DPCP.
Indicateur 1 :	Nombre de plaintes traitées.
Résultat :	Durant l'exercice 2016-2017, les procureurs en chef de l'ensemble des bureaux du DPCP ont traité 91 plaintes de citoyens. Pour sa part, la personne responsable du traitement des demandes de renseignements et des plaintes au Bureau de la directrice et Secrétariat général a traité 22 plaintes durant cette même période. Par ailleurs, bien qu'elles ne constituent pas des plaintes au sens de la politique, 189 correspondances et appels téléphoniques ont été reçus au Bureau de la directrice et Secrétariat général au cours de la dernière année. Portant sur différents sujets, toutes ces demandes ont été traitées dans un délai moyen de deux jours.
Indicateur 2 :	Délai de traitement des plaintes.
Cible :	30 jours ouvrables.
Résultat :	Le délai de traitement moyen des 113 plaintes traitées au cours de l'exercice 2016-2017 a été de 17 jours ouvrables.
Indicateur 3 :	Pourcentage des plaintes ayant nécessité un délai de traitement supérieur à 30 jours ouvrables et pour lesquelles une demande de report a été formulée.
Cible :	100 %
Résultat :	Sur l'ensemble des plaintes traitées, 16 ont reçu une réponse dans un délai supérieur à 30 jours. Un avis de nouveau délai a été communiqué dans 7 cas, soit dans 44 % des correspondances concernées. Il convient de préciser que dans certains cas, des communications téléphoniques avec le plaignant au cours du traitement de sa plainte ou une impossibilité de le joindre expliquent l'absence d'avis de report officiel.

RESSOURCES DU DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

RESSOURCES HUMAINES

EFFECTIF EN POSTE

TABLEAU I
Nombre et pourcentage d'employés réguliers et occasionnels par catégorie d'emploi au 31 mars 2017

Catégorie d'emploi	Régulier		Occasionnel		Étudiant		Stagiaire		Total		En %	
	2016 2017	2015 2016	2016 2017	2015 2016	2016 2017	2015 2016	2016 2017	2015 2016	**2016 2017**	2015 2016	2016 2017	2015 2016
Haute direction	1	2	0	0		0		0	**1**	2	0,1	0,2
Procureur en chef*	14								**14**		1,3	
Procureur en chef adjoint*	47								**47**		4,3	
Cadre	16	78	0	0		0		0	**16**	78	1,5	7,4
Procureur	534	503	54	80		0		0	**588**	583	54,0	55,7
Professionnel	53	55	2	4		14		1	**55**	74	5,1	7,1
Technicien	106	92	9	8		2		0	**115**	102	10,6	9,8
Personnel de bureau	181	177	28	27		3		0	**209**	207	19,2	19,8
Étudiant					27				**27**		2,5	0,1
Stagiaire							17		**17**		1,6	1,8
Total	**952**	**907**	**93**	**119**	**27**	**19**	**17**	**1**	**1 089**	**1 046**	**100,0**	**100,0**
En %	**87,4**	86,7	**8,5**	11,4	**2,5**	1,8	**1,6**	0,1	**100,0**	100,0		

* Anciennement inclus dans la catégorie « Cadre ».
Source : Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

TABLEAU II
Répartition, par bureau, de l'effectif en poste au 31 mars 2017 (à l'exception des étudiants et des stagiaires)

Bureau	Procureur				Personnel						Total	
	Chef	Adjoint	Procureur	Sous-total	Haute direction	Cadre*	Professionnel	Technicien	Personnel de bureau	Sous-total	**2016-2017**	2015-2016
Siège social	3	6	30	39	1	4	45	34	9	93	**132**	133
Bureaux spécialisés	4	11	165	180		3	6	26	41	76	**256**	247
Bureaux régionaux	7	30	393	430		9	4	55	159	227	**657**	646
Total	**14**	**47**	**588**	**649**	**1**	**16**	**55**	**115**	**209**	**396**	**1 045**	**1 026**

*Anciennement inclus dans la catégorie « Cadre et haute direction ».
Source : Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

Au 31 mars 2017, la répartition totale de l'effectif en poste, à l'exception des étudiants et des stagiaires, était de 1 045 employés, ce qui représente une augmentation de 1,9 % par rapport à cette même date l'an dernier. La variation entre les deux années de référence se justifie en grande partie par une embauche massive qui s'est amorcée en janvier 2017, à la suite de l'adoption de mesures visant à contrer les effets de l'arrêt Jordan. Il est à noter que le nombre de 1 045 employés comprend tous ceux qui ont un lien d'emploi avec le DPCP, y compris, par exemple, les personnes en congé d'invalidité, de préretraite, de maternité et sans solde.

TABLEAU III
Représentation des employés réguliers ayant moins de 35 ans au 31 mars 2017

	Cadre	Professionnel	Procureur	Technicien	Personnel de bureau	Total	Total 2015-2016
Hommes	0	2	52	6	2	**62**	59
Femmes	1	3	137	35	37	**213**	188
Total	**1**	**5**	**189**	**41**	**39**	**275**	**247**

Source : Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

Le nombre d'employés réguliers ayant moins de 35 ans est à son plus haut niveau depuis les 5 dernières années. En effet, au 31 mars 2017, on comptait 276 employés réguliers ayant moins de 35 ans, alors qu'en moyenne, pour les 5 années précédentes, on en comptait 237. Pour la première fois, un cadre fait partie de cette catégorie.

TAUX DE ROULEMENT

TABLEAU IV
Nombre d'employés réguliers, par catégorie d'emploi, ayant pris leur retraite au 31 mars 2017

Année financière	Haute direction	Procureur en chef	Procureur en chef adjoint	Procureur	Cadre	Profes-sionnel	Technicien	Personnel de bureau	Total
2016-2017	**0**	**2**	**1**	**7**	**0**	**2**	**0**	**8**	**20**
2015-2016	0	2	1	9	2	0	1	13	**28**
2014-2015	0	2	2	12	0	0	1	14	**31**

Source : Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

TABLEAU V
Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Taux de roulement	**10,2 %**	7,7 %	7,1 %

Source : Base de données de la Direction des ressources humaines.

Le taux de départ volontaire du personnel est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employés réguliers, c'est-à-dire le nombre de personnes engagées sur une base permanente (statuts temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démissions et retraites) en plus des mouvements de sortie de type mutation durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employés pour la période 2016-2017.

Pour l'exercice 2016-2017, le DPCP a connu une augmentation de 2,5 % de son taux de départ volontaire. Cette augmentation porte le nouveau taux à 10,2 %.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[14] exige des employeurs ayant une masse salariale supérieure à 2 M$ qu'ils participent au développement des compétences de la main-d'œuvre en consacrant à des dépenses de formation admissibles une somme représentant au moins 1% de leur masse salariale.

En 2016-2017, 1 281,0 k$ ont été consacrés à la formation et au développement du personnel régulier et occasionnel dont 773,6 k$ sont liés aux dépenses salariales, ce qui représente une augmentation de 169,4 k$ par rapport à l'exercice précédent. Grâce à cet engagement, le personnel du DPCP a bénéficié de plus de 1 976 jours de formation. La formation du personnel stagiaire a nécessité, quant à elle, un investissement de 273,8 k$ en dépenses salariales. La somme totale dépensée en formation représente 1,4 % de la masse salariale et est de 0,1 % supérieure à la somme investie lors de l'exercice précédent.

L'augmentation de l'investissement par rapport à l'exercice précédent est, entre autres, attribuable à des activités ayant amené les participants à approfondir leurs connaissances directement en lien avec l'exécution de leurs fonctions.

TABLEAU VI
Répartition des dépenses salariales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité (en milliers de dollars)

Champ d'activité	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Favoriser le développement des compétences	**699,4 $**	494,1 $	727,4 $
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	**0,7 $**	51,1 $	0,8 $
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	**13,9 $**	3,4 $	17,8 $
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	**- $**	- $	- $
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	**16,2 $**	- $	- $
Santé, bien-être et relations interpersonnelles	**34,8 $**	47,0 $	7,7 $
Entraînement à la tâche	**3,5 $**	6,8 $	- $
Aucun thème	**5,1 $**	1,8 $	1,9 $
Total	**773,6 $**	**604,2 $**	**755,6 $**

Source : SADE, *Rapport sommaire par thèmes d'activités*.

Les frais de fonctionnement liés à ces formations (frais d'inscription, de déplacement et de contrats de services professionnels) s'élèvent à 507,4 k$.

14 *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, RLRQ, chapitre D-8.3.

TABLEAU VII
Évolution des dépenses de formation

Année	Jours de formation par personne
2016-2017	**1,8**
2015-2016	1,5
2014-2015	1,9

Source : SADE, *Sommaire par thèmes d'activités* 2016-2017.
Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

TABLEAU VIII
Jours de formation selon les catégories d'emplois

Année	Procureur en chef, procureur en chef adjoint et procureur	Cadre	Professionnel	Fonctionnaire	Stagiaire	Étudiant	Total
2016-2017	**1 422,3**	**59,1**	**205,8**	**284,9**	**2,5**	**2,1**	**1 976,7**
2015-2016	1 340,1	20,3	85,9	147,2	1,8	3,6	**1 598,9**
2014-2015	1 707,7	60,9	89,1	188,4	5,0	7,3	**2 058,4**

Source : SADE, *Rapport sommaire par thèmes d'activités*.

RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES

DÉPENSES ET BUDGETS

Les activités du DPCP sont réalisées au moyen des crédits votés à l'Assemblée nationale (programme 06, élément 01) ainsi que par des crédits permanents (programme 06, élément 02). L'élément 01 du programme 06 sert à financer les activités du DPCP. L'élément 02 de ce programme sert à financer le fonctionnement du Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, dont le mandat est d'évaluer, tous les quatre ans, la rémunération et certaines conditions de travail pécuniaires des procureurs.

TABLEAU IX
Répartition des dépenses et des budgets alloués (en milliers de dollars)

Catégories de dépenses	2016-2017		2015-2016
	Budget modifié	Dépenses	Dépenses
Programme 06, élément 01			
Rémunération	101 518,3	**101 102,8**	99 982,5
Fonctionnement et autres	15 453,2	**14 989,3**	15 142,8
Loyers et services	12 206,0	**11 811,7**	11 670,9
Amortissement	750,0	**851,7**	549,0
Sous-total 06-01	**129 927,5**	**128 755,5**	**127 345,2**
Programme 06, élément 02			
Rémunération	110,0	**0,0**	108,8
Fonctionnement et autres	190,0	**0,0**	73,1
Sous-total 06-02	**300,0**	**0,0**	**181,9**
Total du programme	**130 227,5**	**128 755,5**	**127 527,1**

Source : Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

En raison du contexte budgétaire gouvernemental rigoureux en vigueur en 2016-2017, le DPCP a limité ses dépenses à celles requises pour la réalisation de sa mission de poursuivant. En cours d'année, le DPCP a engagé des dépenses dans le cadre de la Stratégie d'action visant à réduire les délais en matière criminelle et pénale.

La croissance des dépenses s'explique principalement par l'application des paramètres gouvernementaux d'indexation salariale de même que par les facteurs de croissance prévus aux conditions de travail des employés du DPCP et aux coûts des ajouts d'effectifs supplémentaires accordés par la Stratégie d'action visant à réduire les délais en matière criminelle et pénale.

Au cours de l'année 2016-2017, le DPCP a réalisé 5 projets immobiliers d'expansion afin d'accueillir les effectifs supplémentaires autorisés au cours des dernières années dans le cadre des négociations des conditions de travail des procureurs. Ces travaux ont été réalisés aux endroits suivants : Maniwaki, Matane, Laval, Joliette et Montréal.

TABLEAU X
Évolution des dépenses (en milliers de dollars)

Bureau	Dépenses réelles 2016-2017	Dépenses réelles 2015-2016	Écart	Variation (%)
Programme 06, élément 01				
Siège social	**39 678,9**	39 840.1	(161.2)	-0.4 %
Bureaux spécialisés	**24 723,4**	28 035.5	(3 312.1)	-11.8 %
Bureaux régionaux	**64 353,2**	59 469.6	4 883.6	8.2 %
Sous-total 06-01	**128 755,5**	**127 345,2**	**1 410,3**	**1,1 %**
Programme 06, élément 02				
Siège social	**0,0**	181.9	(181.9)	---
Sous-total 06-02	**0,0**	**181,9**	**(181,9)**	
Total du programme	**128 755,5**	**127 527,1**	**1 228,4**	**1,0 %**

Source: Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

Le budget de rémunération est centralisé sous la responsabilité du siège social.

TABLEAU XI
Dépenses par secteur d'activité ou par orientation stratégique (en milliers de dollars)

Bureau	Budget de dépenses 2016-2017	Dépenses réelles 2016-2017	Dépenses réelles 2015-2016	Dépenses réelles 2014-2015
Programme 06, élément 01				
Siège social	127 819.0	**39 678,9**	39 840.1	37 609.6
Bureaux spécialisés	618.0	**24 723,4**	28 035.5	29 217.3
Bureaux régionaux	1 490.5	**64 353,2**	59 469.6	59 314.5
Sous-total 06-01	**129 927,5**	**128 755,5**	**127 345,2**	**126 141,4**
Programme 06, élément 02				
Siège social	300.0	**0,0**	181.9	40.4
Sous-total 06-02	**300,0**	**0,0**	**181,9**	**40,4**
Total du programme	**130 227,5**	**128 755,5**	**127 527,1**	**126 181,8**

Source: Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

En ce qui a trait au programme 06-02, il n'y a eu aucune dépense pour l'exercice financier 2016-2017, ce qui a contribué à une réduction des dépenses de 182 k$.

RESSOURCES INFORMATIONNELLES

TABLEAU XII
Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles (en milliers de dollars)

Total	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels	Écart	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	689,9	696,7	(6,8)	Avancement d'échelon et heures supplémentaires non planifiés.
Activités de continuité	5 705,7	5 954,5	(248,8)	Augmentation des coûts de services internes et d'infrastructure bureautique due à l'ajout d'effectifs au DPCP.
Projets	1 550,0	1 346,7	203,3	La provision prévue pour les demandes de changements dans le projet de refonte du site intranet n'a pas été utilisée. Le projet de gestion électronique des dossiers de poursuite s'est poursuivi à l'étape préalable et les dépenses ont été moindres que prévu.
Dépenses et investissements en ressources informationnelles	**7 945,6**	**7 997,9**	**(52,3)**	

Depuis 2012, le MJQ agit à titre de fournisseur de services en ressources informationnelles du DPCP. Selon l'entente de service en vigueur, la Direction des technologies de l'information (DTI) du MJQ a la responsabilité de fournir des services d'entretien, d'exploitation et d'amélioration en matière de technologie de l'information, ainsi que de définir et de livrer des solutions technologiques pour des projets de développement. Au cours de l'année 2016-2017, la Direction de l'informatique et des systèmes d'information (DISI) a participé à plusieurs rencontres avec la direction de la DTI afin d'assurer le suivi de cette entente de service.

TABLEAU XIII
Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles

Liste des projets	Avancement (%)	Explication sommaire des écarts
Intranet du DPCP (refonte)	100 %	Projet terminé le 31 octobre 2016

TABLEAU XIV
Liste des principaux projets en ressources informationnelles[1] et ressources y étant affectées (en milliers de dollars)

Liste des projets	Ressources humaines prévues[2]	Ressources humaines utilisées[2]	Ressources financières prévues[3]	Ressources financières utilisées[3]	Explication sommaire des écarts
Intranet du DPCP (refonte)	0	0	293,6	209,9	La provision prévue pour les demandes de changements n'a pas été utilisée.

1 Ces informations se trouvent à la section « Projets » du *Bilan annuel des réalisations en matière de ressources informationnelles*.

2 Les coûts en ressources humaines correspondent aux dépenses en rémunération du personnel.

3 Les coûts en ressources financières comprennent les services internes, les services externes, les acquisitions et la location de biens ainsi que les frais connexes.

Projets en ressources informationnelles

Le projet de refonte de l'intranet du DPCP est maintenant terminé. Il a été mis en ligne le 31 octobre 2016. Cette refonte a notamment assuré la mise en place des standards gouvernementaux sur l'accessibilité du Web.

Le DPCP a contribué au projet de mise à niveau de l'environnement de travail (PMET), instauré par le MJQ en 2013-2014, notamment en siégeant au comité d'orientation ainsi qu'au comité des partenaires. Ce projet visait à contrer la désuétude du système d'exploitation des postes de travail et de la suite bureautique utilisés.

Les travaux d'analyse préliminaire pour la gestion électronique des dossiers de poursuite se sont poursuivis et deux situations principales ont exigé d'approfondir les besoins, soit une table de concertation reliant tous les partenaires de justice afin de cerner les principales causes des longs délais en matière criminelle, et l'arrêt Jordan de la Cour suprême du Canada qui impose de nouvelles balises concernant les délais entre le dépôt d'accusations et la conclusion du procès. Ces travaux ont contribué à établir des orientations pour la réalisation du projet.

TABLEAU XV
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

Élément	Explication
Liste des sections ou sites Web pas encore conformes	Site Internet du DPCP
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	Le site intranet du DPCP a subi une refonte, assurant la mise en place des standards gouvernementaux sur l'accessibilité du Web. Le nouveau site intranet est en place depuis le 31 octobre 2016.
Liste des obstacles et des situations particulières	Le DPCP ne possède pas l'expertise interne nécessaire pour évaluer l'ampleur des travaux nécessaires pour se conformer aux standards sur l'accessibilité du Web.
Ressources mises à contribution	DISI et Bureau de la directrice et Secrétariat général
Prévision d'une refonte	Refonte du site Internet pas encore planifiée.
Réalisation d'un audit de conformité	Non
Élaboration d'un plan d'action	Non
Démarche de sensibilisation et de formation	Non
Existence d'un cadre de gouvernance	Non

Sécurité de l'information

Le 1er octobre 2016, la Politique de sécurité de l'information et le Cadre de gestion de la sécurité de l'information entraient en vigueur, conformément aux exigences gouvernementales. Tous les gestionnaires ont été informés et une session d'information a été offerte en novembre 2016.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

LOI SUR LE DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES[15]

POURSUIVANT EN MATIÈRE CRIMINELLE ET PÉNALE

Le premier paragraphe de l'article 13 de la Loi sur le DPCP[16] indique que le DPCP a pour fonctions d'agir comme poursuivant dans les affaires découlant de l'application du Code criminel[17], de la LSJPA[18] ou de toute autre loi fédérale ou règle de droit pour lesquelles le Procureur général du Québec a l'autorité d'agir comme poursuivant. Dans ce cadre, entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017, 111 071 dossiers criminels (adulte) ont été ouverts*. Au 31 mars 2017, le DPCP comptait plus de 222 000 dossiers actifs en matière criminelle (adulte).

TABLEAU XVI
Évolution des dossiers ouverts* en matière criminelle

	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre de dossiers ouverts*	**111 071**	114 487	112 940

* Il s'agit du nombre de dossiers judiciaires ouverts, lesquels peuvent comporter plus d'un accusé.

De plus, 5 116 dossiers ont été traités dans le cadre du Programme de traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles commises par des adultes, en vigueur depuis plus de 20 ans. La directive du DPCP NOJ-1 M comporte une liste de critères que chaque procureur doit considérer afin de déterminer si l'application du programme est pertinente dans les circonstances. Le programme exclut entre autres les infractions liées à la violence conjugale et familiale, au jeu, à la conduite automobile et au crime organisé ainsi que les crimes à caractère sexuel. Le nombre de dossiers traités inclut ceux des poursuivants qui agissent devant les cours municipales.

TABLEAU XVII
Évolution des dossiers de non-judiciarisation

	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre de dossiers ouverts	**5 116**	5 789	5 985

15 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

16 *Ibid.*

17 *Code criminel*, précité, note 2.

18 *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, précitée, note 3.

TABLEAU XVIII
Dossiers non judiciarisés en 2016-2017

Infraction	Article	Nombre	%
Possession simple d'une petite quantité de cannabis	4(1)(5)	2 015	39,39
Vol d'un bien dont la valeur est inférieure à 5 000 $	334b)	1 972	38,55
Voies de fait (peine)	266	366	7,15
Profération de menaces de causer la mort ou des lésions corporelles	264.1(1)a)(2)	293	5,73
Méfait à l'égard de biens privés	430(1)	169	3,30
Fraude à l'égard d'un bien dont la valeur est inférieure à 5 000 $	380(1)b)	83	1,62
Contravention aux règlements des armes à feu	86(2)	54	1,06
Méfait public	140(1)	30	0,59
Recel d'un bien dont la valeur est inférieure à 5 000 $	355b)	25	0,49
Intrusion de nuit	177	14	0,27
Défaut de se conformer à une ordonnance de probation	733.1	10	0,20
Infractions diverses		85	1,66
Total		**5 116**	**100,0**

Au BAJ, au 31 mars 2017, 16 939 dossiers en matière de jeunesse étaient toujours actifs. Entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017, 10 897 dossiers ont été ouverts et 11 367 dossiers ont été fermés.

TABLEAU XIX
Dossiers en matière de jeunesse

Type de dossiers	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre de demandes d'intenter des procédures	**14 898**	14 432	14 865
Dossiers de sanctions extrajudiciaires	**2 988**	2 500	2 783
Dossiers judiciarisés	**9 535**	9 534	9 708
Adolescents assujettis à une peine adulte	**11**	8	14

Le deuxième paragraphe de l'article 13 de la Loi sur le DPCP[19] prévoit aussi que le DPCP agit comme poursuivant dans toute affaire où le Code de procédure pénale[20] trouve application. Au cours de l'année 2016-2017, en collaboration avec le Bureau des infractions et amendes (BIA), le DPCP a ouvert 557 008 dossiers, soit 305 670 rapports d'infraction généraux et 251 338 constats d'infraction portatifs, relevant de différentes lois.

Au cours de cette même année, le DPCP a intenté un total de 552 959 poursuites. De plus, 185 248 dossiers ont été transférés à la Cour du Québec pour jugement. Finalement, 564 696 dossiers ont été fermés à la suite de la réception d'un plaidoyer de culpabilité ou d'un jugement rendu par la Cour du Québec.

19 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

20 *Code de procédure pénale*, précité, note 4.

TABLEAU XX
Dossiers en matière pénale

Type de dossiers	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Rapports d'infraction généraux reçus pour analyse	**305 670**	**224 139**	**255 469**
■ support papier	**50 851**	53 171	71 299
■ support électronique			
Radars photo et surveillance aux feux rouges	**240 502**	156 148	177 461
Autres	**14 317**	14 820	6 699
Poursuites intentées au nom du DPCP[1]	**552 959**	**518 716**	**524 067**
Constats d'infraction portatifs	**251 338**	**306 009**	**291 768**
■ support papier	**224 512**	279 388	291 768
■ support électronique	**26 826**	26 621	
Constats d'infraction délivrés par le BIA	**301 621**	**212 707**	**232 299**
Dossiers transférés pour jugement à la Cour du Québec[2]	**185 248**	**174 690**	**164 028**
Dossiers fermés[1]	**564 696**	**ND**	**ND**

1 Deux nouveaux indicateurs concernant le nombre de poursuites intentées au nom du DPCP et le nombre de dossiers fermés annuellement ont été ajoutés cette année. Il est à noter que les données sur les dossiers fermés pour les années antérieures ne sont pas disponibles.

2 Un dossier est transféré à la Cour du Québec si le BIA a reçu un plaidoyer de non-culpabilité ou si aucun plaidoyer n'a été transmis. Les dossiers où le défendeur a plaidé coupable ou est réputé avoir plaidé coupable ne sont pas transférés à la Cour.

En plus des activités mentionnées ci-dessus, le DPCP a intenté 107 596 poursuites pénales en collaboration avec les municipalités sous entente.

TABLEAU XXI
Évolution des constats d'infraction délivrés au nom du DPCP

Type de dossiers	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Constats d'infraction délivrés au nom du DPCP et traités dans les municipalités sous entente	**107 596**	109 588	108 953

Note : Afin de faciliter la compréhension des données, le DPCP a scindé le tableau des dossiers en matière pénale en comparaison aux rapports antérieurs. Maintenant, les informations relatives aux activités en collaboration avec les municipalités sous entente sont présentées de façon distincte.

ADMINISTRATION DES PRODUITS DE LA CRIMINALITÉ

L'article 14 de la Loi sur le DPCP[21] précise que le directeur exerce, pour le compte du Procureur général, les responsabilités que la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales[22] confie à ce dernier relativement à la garde et à l'administration des biens saisis, bloqués ou confisqués en application de lois fédérales. Il exerce, de même, les responsabilités que cette loi confie au Procureur général relativement à l'aliénation de certains de ces biens, dans la mesure prévue par celui-ci.

Jusqu'en septembre 2015, le Bureau de lutte aux produits de la criminalité administrait pour le DPCP les biens saisis, bloqués ou confisqués. Depuis cette date, cette responsabilité relève du Bureau de la directrice et Secrétariat général. Ce bureau gère les sommes d'argent saisies par l'ensemble des policiers du Québec ainsi que les immeubles bloqués et confisqués. Quant aux véhicules saisis, il a mandaté le Centre de services partagés du Québec (CSPQ), par la voie d'une entente de service, afin d'assumer la responsabilité de leur garde et de leur disposition. Il en va de même pour le matériel de serre hydroponique, les biens précieux et les autres biens saisis.

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, les revenus générés par la confiscation des sommes d'argent et par la vente des biens confisqués s'élèvent à 15 544,3 k$. Quant aux frais d'administration et de gestion, ils totalisent 1 960,0 k$. Le revenu net se chiffre donc à 13 584,3 k$.

Le partage des sommes admissibles incombe à la ministre de la Justice, dans le cadre de ses attributions de Procureure générale. Celle-ci en rend compte conformément à la loi : cette distribution doit avoir lieu, selon le décret de partage, dans les 120 jours de la fin de l'exercice financier au cours duquel les sommes ont été déterminées.

TABLEAU XXII
État des revenus et des dépenses au 31 mars 2017 (en milliers de dollars)

Revenus et dépenses	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Confiscation d'argent, vente d'immeubles, revenus de biens roulants, autres biens et vente de biens précieux	**15 169,7**	11 636,9	16 487,0
Revenus d'intérêts	**374,6**	384,9	576,0
Frais bancaires	**(14,4)**	(14,4)	(14,4)
Frais d'immeubles, biens roulants et autres biens	**(1 209,1)**	(1 678,0)	(1 557,7)
Frais pour l'amélioration du système informatique	**(6,4)**	(12,9)	(8,7)
Frais d'administration (rémunération et fonctionnement) – DPCP	**(730,1)**	(690,7)	(824,7)
Total	**13 584,3**	**9 625,8**	**14 657,5**

21 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

22 *Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales*, RLRQ, chapitre C-52.2.

APPELS

Au sein du DPCP, le Comité des appels exerce des fonctions de nature consultative sur l'opportunité et la possibilité de faire appel, devant la Cour d'appel du Québec et la Cour suprême du Canada, des décisions rendues dans lesquelles le DPCP est l'une des parties au litige. Le Comité évalue aussi l'opportunité et la possibilité d'intervenir devant la Cour suprême dans certaines affaires où le DPCP n'est pas une partie au litige. Le Comité des appels suit la procédure élaborée dans la directive APP-1 du DPCP. Celle-ci confère aux procureurs en chef le pouvoir de s'adresser au Comité lorsque l'affaire relève de la compétence de la Cour d'appel. Lorsque la question relève de la compétence de la Cour suprême, le Comité est impérativement saisi de l'évaluation de l'affaire.

Selon le premier paragraphe de l'article 15 de la Loi sur le DPCP[23], le directeur doit informer le Procureur général des appels portés devant la Cour suprême du Canada, ainsi que des appels portés devant la Cour d'appel du Québec lorsque ceux-ci soulèvent des questions d'intérêt général qui dépassent celles habituellement en cause dans les poursuites criminelles et pénales.

Entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017, la directrice a informé la Procureure générale de 13 dossiers qui ont fait l'objet d'un appel à la Cour suprême, de 7 dossiers qui ont fait l'objet d'un appel à la Cour d'appel et d'un dossier qui a fait l'objet d'un appel à la Cour d'appel pour un poursuivant désigné et pour lequel le DPCP est intervenant.

DOSSIERS SOULEVANT DES QUESTIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Le paragraphe 2 de l'article 15 de la Loi sur le DPCP[24] précise que le directeur informe le Procureur général des dossiers susceptibles de soulever des questions d'intérêt général ou de requérir l'intervention du ministre de la Justice ou du Procureur général. Au cours de la dernière année, le DPCP a convenu d'un processus plus formel pour les informer de ces dossiers.

Ainsi, conformément au paragraphe 2 de l'article 15, 18 dossiers ont été portés à l'attention de la Procureure générale.

CONTESTATIONS CONSTITUTIONNELLES

Le paragraphe 3 de l'article 15 de la Loi sur le DPCP[25] indique que le directeur doit, lorsque des questions constitutionnelles se soulèvent devant les tribunaux, veiller à ce que soient respectées les dispositions des articles 76 à 78 du Code de procédure civile[26]. Du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, 167 avis soulevant l'inconstitutionnalité d'une disposition ou alléguant la violation d'un droit garanti par la Charte canadienne des droits et libertés[27] ont été transmis au DPCP, conformément à ces dispositions.

Un peu plus de 37 % de ces avis portent sur la constitutionnalité d'une disposition (loi ou règlement fédéral ou provincial). Les autres avis concernent notamment des requêtes de type Rowbotham, en arrêt des procédures, en divulgation de la preuve ou relatives à des conditions de détention.

---

23 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

24 *Ibid.*

25 *Ibid.*

26 *Code de procédure civile*, RLRQ, chapitre C-25.01.

27 *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.), 1982, chapitre 11.

DIRECTIVES AUX POURSUIVANTS

L'article 18 de la Loi sur le DPCP[28] précise que le directeur établit, à l'intention des poursuivants sous son autorité, des directives relativement à l'exercice des poursuites en matière criminelle ou pénale. Ces directives guident les procureurs dans plusieurs volets de leurs fonctions, notamment l'autorisation d'une plainte ou encore les représentations au sujet de la peine appropriée. Certaines directives s'appliquent aux procureurs agissant devant les cours municipales et aux poursuivants désignés, avec les adaptations nécessaires et après avoir pris en considération leur point de vue. Toutes les directives applicables aux poursuivants sont accessibles sur le site Internet du DPCP (www.dpcp.gouv.qc.ca).

Le 6 mai 2016, dans le cadre de l'Envoi n° 60, le DPCP a transmis la directive NOJ-1 M, ayant subi des modifications de fond, le Programme de traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles et pénales commises par des adultes ainsi que le Sommaire cumulatif des envois, à l'ensemble des procureurs sous la responsabilité du DPCP ainsi qu'aux procureurs agissant devant les cours municipales.

Le 22 juin 2016, dans le cadre de l'Envoi n° 61, le DPCP a transmis un communiqué à l'ensemble des procureurs sous sa responsabilité. Celui-ci faisait état des modifications de fond apportées à la directive ADO-4, afin de se conformer au nouveau Programme de sanctions extrajudiciaires autorisé par la ministre de la Justice et le ministre de la Santé et des Services sociaux, et au Sommaire cumulatif des envois.

Dans le cadre du mandat de révision de l'ensemble des directives du DPCP, confié par la directrice au Comité sur les directives en juin 2015, le Comité s'est réuni à 3 reprises au cours de l'exercice 2016-2017.

ORIENTATIONS ET MESURES DU MINISTRE DE LA JUSTICE

Aux termes de l'article 22 de la Loi sur le DPCP[29], la ministre de la Justice élabore les orientations et prend des mesures concernant la conduite générale des affaires en matière criminelle et pénale. Ces orientations et mesures visent notamment à assurer la prise en compte des intérêts légitimes des victimes d'actes criminels, le respect et la protection des témoins, la présence et la répartition des procureurs sur l'ensemble du territoire, le traitement de certaines catégories d'affaires ainsi que le traitement non judiciaire ou le recours à des mesures de rechange à la poursuite. Les orientations et mesures ainsi prises sont publiées par la ministre de la Justice à la *Gazette officielle du Québec* (G.O.) et sont également portées à l'attention de la directrice.

Au cours de l'exercice 2016-2017, aucune modification au texte des Orientations et mesures du ministre de la Justice n'a été portée à l'attention de la directrice.

PRISE EN CHARGE D'UNE AFFAIRE PAR LE PROCUREUR GÉNÉRAL

L'article 23 de la Loi sur le DPCP[30] indique que le Procureur général peut donner au directeur un avis de son intention de prendre en charge une affaire ou ses instructions sur la conduite d'une affaire, et publier sans tarder l'avis ou les instructions à la G.O.

Aucun avis n'a été publié pendant la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 ni, d'ailleurs, depuis la création du DPCP, le 15 mars 2007.

---

28 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

29 *Ibid.*

30 *Ibid.*

NOMINATION DES PROCUREURS EN CHEF ET DES PROCUREURS EN CHEF ADJOINTS AUX POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

Selon l'article 26 de la Loi sur le DPCP[31], le directeur peut nommer, parmi les procureurs, un ou plusieurs procureurs en chef ainsi que des procureurs en chef adjoints. Il détermine leurs devoirs et fonctions, en plus de ceux qu'ils doivent remplir en leur qualité de procureurs.

En 2016-2017, la directrice a procédé à la nomination de 7 procureurs en chef adjoints dont 3 femmes, de même qu'à la nomination d'un procureur en chef et à la désignation d'une procureure en chef et secrétaire générale par intérim.

DÉSIGNATION D'AVOCATS POUR REPRÉSENTER LE DPCP

L'article 28 de la Loi sur le DPCP[32] précise que le directeur peut désigner spécialement tout avocat autorisé en vertu de la loi à exercer sa profession au Québec pour le représenter devant les tribunaux en matière criminelle ou pénale.

En 2016-2017, la directrice a procédé à 30 désignations d'avocats pour la représenter devant les cours municipales pour tout constat d'infraction délivré au nom du DPCP, en vertu du Code de la sécurité routière[33] ou de la Loi sur les véhicules hors route[34], sur les routes entretenues par ou pour le ministère des Transports et comprises dans le territoire où chacune de ces cours municipales a compétence, à l'exception des constats d'infraction délivrés sur les autoroutes.

De plus, au cours de la même période, la directrice a procédé à 87 désignations d'avocats pour la représenter dans différents dossiers. Ces mandats ad hoc ont pour la plupart été confiés à des procureurs du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC). Ces derniers sont désignés, par exemple, lorsque le SPPC souhaite, dans un de ses dossiers, porter des accusations sous la juridiction du DPCP. La directrice doit alors désigner un avocat du SPPC pour représenter le DPCP dans le cadre de ces accusations.

---

31 *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*, précitée, note 1.

32 *Ibid.*

33 *Code de la sécurité routière*, RLRQ, chapitre C-24.2.

34 *Loi sur les véhicules hors route*, RLRQ, chapitre V-1.2.

AUTRES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

ACCÈS À L'INFORMATION ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels[35] (ci-après Loi sur l'accès), le DPCP s'est engagé à assurer la confidentialité des renseignements personnels qu'il détient et à répondre aux demandes d'accès à l'information dans un délai de 20 jours suivant la date de leur réception, à moins d'un avis transmis en vertu de la Loi sur l'accès[36].

TABLEAU XXIII
Évolution des demandes d'accès à l'information

	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre de demandes reçues	**308**	103	83
Nombre de demandes traitées	**306**	103	81

Au cours de l'année 2016-2017, le DPCP a reçu 308 demandes d'accès à l'information. Durant la même période, 306 demandes (dont 4 demandes qui avaient été reçues en 2015-2016) ont obtenu une réponse de la part du DPCP dans le cadre de la Loi sur l'accès[37]. De plus, 6 demandes reçues au cours de l'année 2016-2017 seront traitées en 2017-2018.

Parmi les demandes d'accès traitées par le DPCP, 44 constituaient des demandes pour des renseignements personnels, et 262 demandes se rapportaient à des documents administratifs.

Sur les 306 demandes qui ont obtenu une réponse au 31 mars 2017, 121 ont été traitées dans un délai de 20 jours civils et 185 l'ont été dans un délai de 30 jours civils. En effet, la Loi sur l'accès[38] prévoit qu'une réponse doit être donnée au demandeur dans les 20 jours, et que ce délai peut être prolongé d'une période n'excédant pas 10 jours.

Le délai moyen de traitement de ces demandes a été de 23 jours. Les demandes d'accès à l'information traitées par le DPCP provenaient de citoyens (133), d'avocats ou notaires (84), de journalistes (78), d'autres organismes (7), d'associations professionnelles (3) et d'un parti politique. Au cours de l'année, sept dossiers ont donné lieu à une demande de révision à la Commission d'accès à l'information.

Aucune demande n'a fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable suivant la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.

35 *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, chapitre A-2.1.

36 *Ibid.*

37 *Ibid.*

38 *Ibid.*

TABLEAU XXIV
Traitement des demandes d'accès à l'information

Nature de la réponse	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Communication intégrale	**37**	20	22
Communication partielle	**41**	23	12
Communication partielle et responsabilité d'un autre organisme	**178**	23	5
Responsabilité d'un autre organisme	**12**	5	1
Refus de communiquer les documents	**12**	6	10
Refus de communiquer les documents et responsabilité d'un autre organisme	**3**	4	10
Documents inexistants	**17**	15	14
Autres (traitement suspendu, désistement, droit de consultation)	**6**	7	7
Total	**306**	**103**	**81**

Articles justifiant un refus ou un refus partiel selon la Loi sur l'accès[39] : 1, 9, 14, 15, 19, 28, 31, 32, 34, 37, 38, 39, 42, 47, 48, 53, 54, 59, 87, 88, 94 et 95.
Charte canadienne des droits et libertés[40] : 9.
Code de procédure pénale[41] : 148.

Par ailleurs, diverses activités relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels ont été réalisées au cours de cette période, entre autres :

- la mise en œuvre de la politique sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels par l'entremise d'outils et présentation informative destinée aux membres du personnel concerné ;
- la sensibilisation des gestionnaires aux règles de confidentialité et la protection des renseignements personnels ;
- la diffusion sur l'intranet de capsules de sensibilisation destinées au personnel en matière de protection des renseignements personnels ;
- la diffusion sur le site Internet du DPCP de deux capsules d'information juridique destinées aux citoyens ; celles-ci portaient sur le droit d'accès à l'information et la protection des renseignements personnels ;
- des interventions (rencontres, conseils, avis, etc.) de la responsable de l'accès à l'information auprès du personnel du DPCP ;
- la participation de la responsable de l'accès à l'information à divers comités devant se pencher sur des questions se rapportant à l'accès à l'information ou à la protection des renseignements personnels.

De plus, le DPCP a poursuivi la mise en œuvre du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels[42] (ci-après Règlement). Ainsi, tous les documents et renseignements dont la diffusion est prescrite par le Règlement sont accessibles sur son site Internet. De plus, les documents transmis dans le cadre des demandes d'accès à l'information à des documents administratifs, accompagnés de la décision anonymisée du responsable de l'accès, sont également accessibles sur le site Internet du DPCP. Par ailleurs, une section consacrée à l'accès à l'information donne au public de l'information sur la marche à suivre pour formuler une demande d'accès.

---

39 *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, précitée, note 35.

40 *Charte canadienne des droits et libertés*, précitée, note 27.

41 *Code de procédure pénale*, précité, note 4.

42 *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, chapitre A-2.1, r.2.

Le comité sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements du DPCP s'est réuni une fois au cours de l'exercice. Il a notamment pour mission de veiller à sensibiliser les membres du personnel aux obligations liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels et de soutenir la directrice dans l'exercice de ses responsabilités et dans l'exécution de ses obligations prescrites par le Règlement[43]. Il joue également un rôle consultatif quant à l'évaluation des mesures particulières à respecter en matière de protection des renseignements personnels.

EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE

Au cours de 2016-2017, le comité de la Politique du Directeur des poursuites criminelles et pénales relative à l'emploi et à la qualité de la langue française (ci-après Politique), sous la présidence du mandataire, s'est réuni pour produire un plan d'action 2016-2017. Ainsi, plusieurs mesures ont été prises au cours de l'exercice afin de promouvoir la langue française au DPCP :

- Un communiqué a été envoyé à tout le personnel du DPCP pour l'informer de l'adoption du plan d'action 2016-2017;
- Une capsule linguistique a été publiée mensuellement sur l'intranet afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'amélioration de la qualité de la langue française;
- La boîte courriel créée en 2014-2015 a reçu 3 messages au cours de l'année, lesquels ont été traités. De plus, le gabarit des capsules linguistiques a été modifié afin de rappeler au personnel, chaque mois, l'existence de la boîte courriel;
- Deux mises à jour ont été apportées à la liste des outils grammaticaux et lexicaux accessibles sur l'intranet;
- Une note a été envoyée à l'ensemble du personnel du DPCP afin de faire connaître la position du DPCP quant à l'application ou non des rectifications orthographiques.

Par ailleurs, conformément à la Politique et au plan d'action 2016-2017, le DPCP s'est engagé à consulter la liste des entreprises non conformes au processus de francisation avant l'octroi d'un contrat, les réservations d'hébergement et la location de véhicule. Ainsi, l'ensemble des contrats conclus au cours de l'année 2016-2017 l'a été avec des fournisseurs conformes.

Enfin, en ce qui concerne la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information et les communications, le DPCP s'est engagé, en 2014-2015, à s'assurer que toutes les acquisitions de matériel, de systèmes d'information et de logiciels et que les travaux de développement ou d'amélioration de systèmes d'information soient conformes aux Standards du gouvernement du Québec sur les ressources informationnelles (SGQRI). Il a également signé une entente de service en ressources informationnelles avec le MJQ en 2012. En conséquence, toutes les demandes d'acquisition et de développement de système sont adressées au CSPQ par l'entremise du MJQ et respectent les SGQRI. Ainsi, le DPCP n'a pas produit de plan d'action annuel 2016-2017, étant donné que toutes les mesures qui le concernaient ont déjà été prises à cet égard.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU DIRECTEUR ET DU DIRECTEUR ADJOINT

Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics[44], le Code d'éthique et de déontologie du directeur des poursuites criminelles et pénales et du directeur adjoint est entré en vigueur le 15 mars 2008. Comme l'établit la Loi sur le ministère du Conseil exécutif[45], ce code d'éthique et de déontologie est publié à l'annexe III du présent rapport annuel.

Au cours de la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, le DPCP n'a traité aucun cas mettant en cause ses administrateurs relativement à des manquements aux règles d'éthique et de déontologie.

---

43 *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*, précité, note 42.

44 *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, RLRQ, chapitre M-30, r.1.

45 *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, RLRQ, chapitre M-30.

TABLEAU XXV
Embauche de membres des groupes cibles au 31 mars 2017

Statut d'emploi	Embauche totale 2016-2017	Communautés culturelles	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total	Taux d'embauche par statut d'emploi 2016 2017 (%)	Taux d'embauche par statut d'emploi 2015 2016 (%)
Régulier	43	5	0	0	0	**5**	**11,6**	21.1
Occasionnel	59	4	0	0	1	**5**	**8,5**	9.8
Étudiant	53	1	0	0	0	**1**	**1,9**	6.7
Stagiaire	28	1	1	0	0	**2**	**7,1**	0.0
Total	**183**	**11**	**1**	**0**	**1**	**13**	**7,1**	**9,6**
Taux d'embauche (%) par groupe cible		6.0	0.5	0.0	0.5	7.1		
Taux d'embauche (%) par groupe cible en 2014-2015		8.7	0.0	0.0	0.9	9.6		

Source : Données fournies par le SCT au 30 mars 2017.

En 2016-2017, le DPCP a réalisé 183 embauches comparativement à 115 en 2015-2016. Bien que le nombre d'embauches de membres de groupes cibles ait augmenté depuis l'année dernière, le taux a toutefois diminué passant de 9,6 % à 7,1 %.

TABLEAU XXVI
Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier: résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2017

Groupe cible	Cadre		Procureur en chef		Procureur en chef adjoint		Procureur		Professionnel		Technicien		Personnel de bureau		Total par rapport à l'effectif régulier			
															2016-2017		2015-2016	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Communautés culturelles	1	6,2	0	0,0	0	0,0	25	4,2	1	1,9	8	7,5	21	11,1	**56**	5,8	56	6,2
Autochtones	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	1	1,9	1	0,9	2	1,1	**5**	0,5	5	0,5
Anglophones	0	0,0	1	7,1	0	0,0	9	1,7	0	0,0	0	0,0	2	1,1	**12**	1,3	14	1,5
Personnes handicapées	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	1	1,9	4	3,8	0	0,0	**6**	0,6	5	0,6
Total	**1**	**6,2**	**1**	**7,1**	**0**	**0,0**	**36**	**6,3**	**3**	**5,7**	**13**	**12,2**	**25**	**13,3**	**79**	**8,2**	**80**	**8,8**

Source: Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

En 2016-2017, le taux de représentativité des groupes cibles a fléchi légèrement, passant de 8,8% à 8,2%. Bien que le nombre de membres de groupes cibles au sein de l'effectif régulier soit semblable à celui de 2015-2016, le taux diminue en raison de l'augmentation de l'effectif régulier, lequel passe de 907 à 952.

TABLEAU XXVII
Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier: résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible au 31 mars 2017	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total au 31 mars 2017 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible au 31 mars 2016	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total au 31 mars 2016 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible au 31 mars 2015	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total au 31 mars 2015 (%)
Communautés culturelles	**56**	**5,8**	56	6,2	52	5,7
Autochtones	**5**	**0,5**	5	0,5	6	0,7
Anglophones	**12**	**1,3**	14	1,5	13	1,4
Personnes handicapées	**6**	**0,6**	5	0,6	4	0,4
Total	**79**	**8,2**	**80**	**8,8**	**75**	**8,2**

Source: Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

EMBAUCHE DE PERSONNEL FÉMININ

TABLEAU XXVIII
Embauche de personnel féminin

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre de femmes embauchées	39	51	43	23	**156**
Taux d'embauche (%) par statut d'emploi	90.7	86.4	81.1	82.1	**85,2**
Taux d'embauche (%) par statut d'emploi en 2015-2016	78.9	90.2	80.0	80.0	**83,5**

Source : Données fournies par le SCT au 30 mars 2017.

En 2016-2017, le taux d'embauche du personnel féminin a été à la hausse, tout comme en 2015-2016. En effet, le taux est passé de 83,5 % à 85,2 % au DPCP, soit 156 femmes sur un total de 183 embauches.

TABLEAU XXIX
Taux de représentativité du personnel féminin dans l'effectif régulier au 31 mars 2017

	Personnel d'encadrement	Procureur en chef[1]	Procureur en chef adjoint[1]	Procureur	Professionnel	Technicien	Personnel de bureau	Total
Nombre total d'employés réguliers	17	14	47	534	53	106	181	**952**
Nombre de femmes ayant le statut d'employées régulières	10	6	27	351	37	95	168	**694**
Taux de représentativité (%) des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	**58,8**	**42,9**	**57,4**	**65,7**	**69,8**	**89,6**	**92,8**	**72,9**
Taux de représentativité (%) des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie en 2015-2016	55.0	S. O.	S. O.	64,2	65,5	88.0	93.2	**71,6**

Source : Extraction SAGIR au 31 mars 2017.

1 Les années précédentes, ces catégories de personnel étaient incluses dans la catégorie Personnel d'encadrement.

En 2016-2017, le taux de représentativité du personnel féminin dans l'effectif régulier est passé de 71,6 % à 72,9 %. En effet, une légère augmentation est remarquée pour la majorité des catégories d'emploi.

MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

TABLEAU XXX
Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre de participants au PDEIPH accueillis au cours de l'année[1]	**2**	2	1
Nombre de projets soumis au CPSQ dans le cadre du PDEIPH	**6**	6	8

Source : Tableau soumis par le CSPQ.

1 Nombre de projets financés uniquement.

En 2016-2017, trois demandes de projet ont été soumises au CPSQ pour employer une personne handicapée dans le cadre du PDEIPH pour 2017-2018. Ainsi, deux projets ont été retenus, dont un fera l'objet d'un financement. En 2016-2017, le DPCP a accueilli 2 participants.

TABLEAU XXXI
Autres mesures ou actions en 2016-2017 (activités de formation de gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action (PDEIPH)	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Promotion du programme pour 2017-2018	Directeur des services administratifs Responsables des services administratifs	16

GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Depuis le 1er avril 2016, l'effectif autorisé, habituellement mesuré en équivalent temps complet (ETC), a été remplacé par la notion de niveau d'effectifs qui s'exprime en heures rémunérées.

En 2016-2017, le DPCP avait une cible totale 1 866 092 heures rémunérées. À des fins de comparaison avec l'exercice précédent, ces heures rémunérées représentent, en ETC transposés, 1 022 ETC.

Pendant cet exercice, 1 884 867 heures rémunérées ont été consommées. L'excédent de 18 775 heures par rapport à la cible correspond à la charge de travail annuelle de 10 employés à temps plein, sur une base de 35 heures par semaine.

Le remplacement d'employés en absence longue durée, le remplacement d'employés en prêt de service à l'externe et les dossiers d'envergure pour lesquels le DPCP reçoit un financement du SCT sans aucun ETC supplémentaire expliquent en partie cet écart.

Par ailleurs, une analyse devra être réalisée afin de voir si, lors de la conversion de la cible, le résultat du calcul utilisé reflétait la situation réelle du DPCP.

TABLEAU XXXII
Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Catégorie[1]	Heures travaillées (1)	Heures supplémentaires (2)	Total des heures rémunérées (3) = (1) + (2)	Total en ETC transposés (4) = (3) / 1826,3 h)	Nombre d'employés au 31 mars 2017
Haute direction	3 626	0	**3 626**	2	1
Procureur en chef	28 153	0	**28 153**	15	14
Procureur en chef adjoint	85 247	62	**85 309**	47	47
Cadre	26 705	38	**26 743**	15	16
Procureur	1 080 244	15 246	**1 095 490**	600	588
Professionnel	98 062	1 293	**99 355**	54	55
Technicien	177 382	1 971	**179 353**	98	115
Personnel de bureau	363 124	3 714	**366 838**	201	209
Total en heures	**1 862 543**	**22 324**	**1 884 867**		
Total en ETC transposés (Total des heures / 1 826,3 h)	**1 020**	**12**	**1 032**		

1 Les étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique.

De plus, pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, 5 contrats de services comportant une dépense égale ou supérieure à 25 000 $ ont été octroyés en vertu de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État[46]. Afin d'autoriser chacun des contrats, la directrice a signé une fiche d'autorisation pour chacun et ces fiches ont toutes été transmises électroniquement au SCT.

TABLEAU XXXIII
Contrats de service comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique[1]	2	740 000 $
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique[2]	3	310 000 $
Total des contrats de service	**5**	**1 050 000 $**

1 Une personne physique, qu'elle soit dans les affaires ou non.

2 Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

46 *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État*, RLRQ, chapitre G-1.011.

FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Le DPCP fournit, au nom de l'État, un service de poursuites criminelles et pénales indépendant qui contribue à assurer la protection de la société, dans le respect de l'intérêt public et des intérêts légitimes des victimes.

Les services du DPCP profitent à l'ensemble de la collectivité et ne peuvent être facturés à la population.

RECOMMANDATIONS DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

À l'automne 2013, dans son rapport présenté à l'Assemblée nationale pour l'année 2013-2014, le VGQ présentait les résultats de ses travaux concernant les infractions aux lois comportant des dispositions pénales. Le VGQ a alors formulé quatre recommandations au DPCP. Ce dernier a élaboré un plan d'action qui a été déposé le 28 mai 2014 au Secrétariat de la Commission de l'administration publique.

À l'automne 2016, le VGQ a effectué le suivi de ses recommandations et a évalué le niveau de mise en œuvre de celles-ci. Le DPCP a soumis l'avancement de ses travaux.

L'état de la situation quant aux mesures prises par le DPCP en 2016-2017, pour chacune des recommandations, est le suivant :

1. S'assurer que les procureurs respectent les directives qui les concernent.

Le BAP a formé un groupe de travail pour instaurer des instruments de mesure visant à assurer le respect des 25 directives touchant la pratique des procureurs agissant en matière pénale statutaire. Les indicateurs retenus pour effectuer le suivi de chacune des directives ont été soumis à une analyse de faisabilité, ce qui a favorisé leur classification. À ce jour, trois directives ont fait l'objet de vérifications.

Le DPCP a poursuivi la mise en place du BAP à gouvernance unifiée, réunissant ainsi, dans une même équipe, ses procureurs en matière pénale. La création de ce bureau favorise l'application uniforme des directives du DPCP en donnant la possibilité aux procureurs d'échanger entre eux, avec leurs gestionnaires, lors de rencontres d'équipes régionales et à l'occasion de l'École des poursuivants. De plus, l'ajout d'une attente relative aux directives du DPCP dans la fiche d'évaluation du rendement des procureurs permet d'aborder, avec chaque procureur, les moyens utilisés au quotidien pour assurer le respect des directives.

2. Terminer la mise en œuvre de la nouvelle structure organisationnelle et en profiter pour recenser les pratiques en vue d'accroître la cohérence, l'efficience et la diligence pour la gestion des dossiers, et intégrer les meilleures façons de faire.

Le développement de la nouvelle structure organisationnelle est sur le point d'être terminé. L'objectif de déploiement du BAP est réalisé à près de 90 %. À ce jour, c'est environ 98 % des dossiers entendus en matière pénale par la Cour du Québec qui sont plaidés par un procureur du BAP. La mise sur pied de cette équipe spécialisée assurera la cohérence, l'efficience et l'uniformité dans la gestion des dossiers ayant cours en matière pénale.

En ce qui concerne l'optimisation et l'uniformisation des pratiques, le groupe de travail poursuit ses travaux. Certaines méthodes et pratiques optimales ont déjà été établies et mises en œuvre dans les différents points de service du BAP.

3. Obtenir et analyser l'information relative au délai de traitement attribuable au DPCP pour les poursuites devant les tribunaux et mettre en place des moyens afin de le diminuer.

Un système interne de suivi a été mis sur pied afin d'obtenir de l'information sur les délais de traitement attribuables au DPCP dans les dossiers pénaux. Ce système a été implanté dans tous les points de service où du personnel se consacrant au secteur pénal est présent. En matière de volumétrie, le suivi des délais de traitement est effectué dans plus de 80 % des dossiers pénaux ouverts annuellement. L'analyse des données a contribué à établir le délai moyen de traitement. Différentes actions ont été mises en œuvre pour le réduire, notamment une réorganisation du travail et l'embauche d'employés supplémentaires, ce qui a ainsi favorisé l'ouverture de plus de dossiers. Des démarches sont aussi en cours avec le BIA et la Direction générale des services de justice afin d'évaluer la possibilité d'intégrer des indicateurs de délai d'ouverture dans des systèmes informatiques de suivi des dossiers judiciaires.

4. Améliorer la reddition de comptes, notamment en documentant l'évaluation de la performance par l'utilisation d'indicateurs pertinents pour toutes les activités importantes en matière pénale sous leur[47] responsabilité.

Afin d'améliorer le processus de reddition de comptes pour toutes les activités importantes en matière pénale, le DPCP a réalisé une veille informationnelle à l'égard de ministères et d'organismes comparables sur le plan provincial, fédéral et international. Une liste d'indicateurs de performance et d'informations de gestion a été présentée pour validation au comité de gestion du BAP. De plus, une analyse de faisabilité a été effectuée dans le but de déterminer les sources de données possibles et d'établir les systèmes d'information requis pour effectuer le suivi des activités du BAP.

Les indicateurs mis en place servent à apprécier la performance organisationnelle du BAP, selon chacune des étapes clés du cheminement d'un dossier dans le processus judiciaire. La présentation de ce tableau de bord au comité de gestion du BAP a même été l'occasion d'amorcer des réflexions à l'égard des écarts relevés, soit entre les régions ou entre les années, ce qui a contribué à alimenter les discussions déjà entamées sur les meilleures pratiques à instaurer dans le réseau.

Finalement, dans le tableau des dossiers en matière pénale du présent rapport annuel, des indicateurs ont été ajoutés et d'autres seront graduellement intégrés dans les prochaines éditions.

LOI SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE[48]

La Loi sur le développement durable[49] a pour objet d'instaurer un nouveau cadre de gestion au sein de l'administration publique, afin que l'exercice des pouvoirs et des responsabilités de celle-ci s'inscrive dans la recherche d'un développement répondant aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. La Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 oriente les efforts de l'ensemble de l'appareil gouvernemental en cette matière. Chaque ministère et organisme doit rendre publics les objectifs particuliers qu'il entend poursuivre pour la mise en œuvre de cette stratégie.

Le Plan d'action de développement durable 2016-2020 du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) a été adopté le 31 mars 2016.

47 Cette responsabilité s'adresse au ministère de la Justice, au DPCP et à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

48 *Loi sur le développement durable*, RLRQ, chapitre D-8.1.1.

49 *Ibid.*

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL

1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsable dans l'administration publique

Activité incontournable 1
Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable

- Le gouvernement vise la réalisation, par 95 % des ministères et organismes (ci-après MO), d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion des ressources matérielles et à la gestion des matières résiduelles.

Action 1	Indicateur	Cible
Autoriser la disposition finale des documents sur support papier selon les règles de conservation (détenteur principal)	1- Nombre de boîtes détruites annuellement 2- Nombre d'autorisations reçues des détenteurs des destructions de documents faites localement ou par le Centre de conservation des documents 3- Nombre d'autorisations reçues des versements à la BAnQ confirmant le transfert du savoir comme patrimoine culturel	Aucune

Résultats obtenus

Indicateur 1 :
En conformité avec l'application des règles de conservation, les firmes de destruction Recyclage Vanier et Recyclage Hanna ont détruit par déchiquetage le contenu de 1670 boîtes de dossiers entreposées au Centre de conservation des documents pour le compte du DPCP. Ces firmes ont comme mission de contribuer au développement durable par le recyclage du papier qui découle de l'opération de destruction. Selon l'échelle d'équivalence, une tonne de papier récupérée correspond à 17 arbres sauvés. Plus de 20 tonnes de papier ont été récupérées, ce qui aurait contribué à protéger environ 340 arbres.

Indicateur 2 :
Au cours de l'année, 67 formulaires d'autorisation de destruction sur place ont été remplis par les détenteurs de dossiers, en plus des autorisations de destruction reçues pour les 1670 boîtes entreposées au Centre de conservation des documents. Pour les boîtes, la signature des détenteurs a été apposée directement sur les listes de disposition finale.

Indicateur 3 :
La révision du calendrier de conservation étant en cours, il n'y a pas eu de versement de dossiers à la BAnQ. Lorsque les règles seront approuvées, le DPCP pourra procéder au versement des dossiers ayant une valeur historique ou une valeur permanente, contribuant ainsi au transfert du savoir aux générations futures. Ce versement comprendra les dossiers qui sont actuellement en attente d'approbation des règles de conservation.

Activité incontournable 1
Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable

- Le gouvernement vise la réalisation, par 90 % des MO, d'actions pour favoriser la réduction des déplacements et l'utilisation de modes de transports collectifs et actifs par les employés.

Action 2	Indicateur	Cible
Adopter une politique de covoiturage et de transport écoresponsable	1- Adoption de la politique	31 mars 2019

Résultats obtenus

Indicateur 1 :
Au cours de l'exercice 2016-2017, le DPCP a fait une veille afin de répertorier la documentation disponible sur les transports écoresponsables des autres ministères et organismes.

Activité incontournable 1
Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable

- Le gouvernement vise la mise en œuvre, par 70 % des MO, d'actions pour améliorer la gestion écoresponsable des parcs informatiques.

Action 3	Indicateur	Cible
Sensibiliser le personnel du DPCP aux pratiques écoresponsables en technologies de l'information et des communications par la diffusion de capsules	1- Nombre de capsules diffusées	2 capsules par année

Résultats obtenus

Indicateur 1 :
Dans le but de sensibiliser le personnel du DPCP aux bonnes pratiques écoresponsables en technologies de l'information, le DPCP a publié deux capsules annuellement sur le site intranet du DPCP. Cette année, les 2 capsules intitulées « Pratiques écoresponsables en technologie de l'information » et « Standard EPEAT dans les technologies de l'information » ont été publiées respectivement le 24 août 2016 et le 20 mars 2017. Avec cette mesure, les personnes concernées seront mieux informées des pratiques écoresponsables qu'elles peuvent adopter.

Par ailleurs, un système de récupération de piles a été implanté au siège social en 2016-2017. Il a recyclé, au cours de cette période, 14 kg de piles rechargeables (nickel-cadmium, lithium-ion et hydrure métallique de nickel) et 16 kg de piles non rechargeables (alcalines).

Activité incontournable 1
Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable

- Le gouvernement vise la réalisation, par 50 % des MO, de produits et d'activités de communication et l'organisation d'activités écoresponsables.

Action 4	Indicateur	Cible
Organiser des activités écoresponsables	1- Nombre d'activités organisées de façon écoresponsable	Aucune

Résultats obtenus

Indicateur 1 :
L'aide-mémoire pour l'organisation d'activités écoresponsables est accessible sur le site intranet du DPCP. Lors de l'organisation de grandes ou de plus petites activités, le personnel concerné utilise cet outil afin de s'y conformer. Pour l'ensemble des formations organisées par le DPCP sont privilégiés :

- le covoiturage entre participants ;
- les pichets d'eau avec des verres recyclables, la vaisselle, les nappes et serviettes de table réutilisables ;
- le transport en autobus pour les activités de groupe ;
- la récupération des insignes d'identification avec les lanières à la fin de l'activité ;
- la lecture des documents préalable à une formation au lieu de les imprimer, lorsque possible ;
- les réunions par visioconférence pour la préparation de contenu de formation, entre formateurs ;
- les traiteurs près du lieu de l'activité et la confirmation du nombre exact de participants pour éviter le gaspillage ;
- le style buffet plutôt que les boîtes à lunch, lorsque possible ;
- les communications par courriel.

De plus, différents bacs de recyclage sont mis à la disposition du personnel dans les aires communes ainsi que dans les bureaux individuels.

Activité incontournable 1
Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable

- Le gouvernement vise l'intégration, d'ici 2020, par 50 % des MO, de considérations écoresponsables dans leur politique interne de gestion contractuelle ou l'élaboration d'une politique d'acquisition écoresponsable.

Action 5	Indicateur	Cible
Adopter une politique d'achats écoresponsables en conformité avec les pratiques d'approvisionnement accessibles aux personnes handicapées	1- Adoption de la politique	31 mars 2018

Résultats obtenus

Indicateur 1 :
Aucune action n'a été entreprise en 2016-2017.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL

1.2 Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics

Activité incontournable 2
Prise en compte des principes de développement durable

- Le gouvernement vise à ce que les MO mettent en œuvre au moins une action pour contribuer à l'atteinte de l'objectif 1.2.

Action 6	Indicateur	Cible
Adopter un guide sur la prise en compte des principes de développement durable	1- Adoption du guide 2- Nombre de prises en compte des principes de développement durable réalisées annuellement	1- 31 mars 2017 ; 2- Aucune

Résultats obtenus

Indicateur 1 :

En 2016-2017, le DPCP a élaboré un guide pour la prise en compte de principes de développement durable. Son adoption est prévue pour 2017-2018.

Indicateur 2 :

Aucune prise en compte n'a été faite en 2016-2017 étant donné qu'aucun nouveau document administratif n'a été élaboré. Les documents adoptés au cours de l'année ont fait l'objet d'une prise en compte dans les années précédentes.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL

1.4 Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique

Action 7	Indicateur	Cible
Poursuivre les activités de sensibilisation et de formation au développement durable au DPCP	1- Nombre de capsules publiées annuellement	1- 12 capsules par année
	2- Nombre de personnes formées	2- Aucune

Résultats obtenus

Indicateur 1 :

Le DPCP a poursuivi ses activités de sensibilisation en 2016-2017 par la publication d'informations sur l'intranet :

- Le **Plan d'action de développement durable 2016-2020** du DPCP ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Grand ménage du printemps) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Gestion documentaire) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Rafraîchir son habitation sans climatiser) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Bouteilles d'eau) ;
- Une capsule sur les **pratiques écoresponsables en technologie de l'information** (Quoi faire de vos vieux ordinateurs de la maison) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (La boîte à lunch écologique) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Le transport écoresponsable) ;
- Une capsule sur la **promotion de la culture québécoise** (Région de Québec) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Consommation d'électricité l'hiver) ;
- Une capsule de **sensibilisation au développement durable** (Recyc-Québec) ;
- Une capsule sur les **pratiques écoresponsables en technologies de l'information** (Standard EPEAT).

Indicateur 2 :

Deux personnes du DPCP ont participé à une présentation d'outils de collecte des données énergétiques pour les bâtiments et le transport offerte par le Bureau de coordination de développement durable (BCDD) et une personne a participé à l'atelier de travail *Communiquer efficacement dans le cadre de la Stratégie 2015-2020*, également organisé par le BCDD.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL

1.5 Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Activité incontournable 3

Contribution au Chantier gouvernemental d'intégration de la culture au développement durable

- Le gouvernement vise à ce que les MO mettent en œuvre au moins une action pour contribuer à l'atteinte de l'objectif 1.5.

Action 8	Indicateur	Cible
Chaque année, offrir des activités favorisant la promotion de la culture québécoise	1- Nombre d'actions réalisées	1- 1 par année
	2- Nombre de personnes jointes	2- Aucune
	3- Nombre de capsules promotionnelles régionales	3- 2 capsules par année

Résultats obtenus

Indicateur 1 :

En 2016-2017, le DPCP a développé un système de compilation d'informations culturelles régionales afin de publier des capsules promotionnelles dans l'intranet.

Indicateur 2 :

Non applicable cette année.

Indicateur 3 :

À la suite de la mise en place du système de compilation d'informations culturelles, le DPCP a publié dans l'intranet une première capsule promotionnelle sur la région de Québec, en décembre 2016.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL

5.1 Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie

Action 9	Indicateur	Cible
Chaque année, offrir des activités de sensibilisation et de prévention visant la santé du personnel	1- Nombre de rencontres du comité santé et qualité de vie au travail	1- 2 rencontres par année
	2- Nombre d'activités offertes	2- 1 activité par année
	3- Nombre de personnes jointes	3- Aucune

Résultats obtenus

Indicateur 1 :

Au cours de l'exercice 2016-2017, le comité sur la santé et la qualité de vie au travail s'est réuni à 2 reprises, soit les 13 juin et 13 septembre 2016, afin d'échanger sur les diverses activités à mettre en place au DPCP. À la suite de ces deux rencontres, un plan d'action organisationnel sur la santé et la qualité de vie au travail a été soumis aux autorités. Ce dernier a été approuvé le 9 février 2017.

Indicateur 2 :

Au cours de l'exercice 2016-2017, plusieurs activités en lien avec la santé et la qualité de vie ont été offertes au DPCP, et ce, suivant les 4 sphères d'intervention énumérées dans la Politique globale sur la santé des personnes au travail. Les activités réalisées sont les suivantes :

1. Chaque mois, des capsules santé ont été affichées dans l'intranet. Les capsules étaient accessibles à l'ensemble des employés du DPCP.
2. Une conférence sur la gestion du stress au travail a été offerte aux employés du complexe Jules-Dallaire.
3. Un questionnaire d'intégration en emploi a été conçu par la DRH. Ce questionnaire vise à sonder les nouveaux employés du DPCP sur leur intégration au sein de l'organisation. Il a été approuvé et sera transmis sous peu à tous les nouveaux employés.
4. La DRH a fait l'acquisition d'une trousse sur la civilité au travail. Celle-ci n'a toutefois pas été diffusée à l'ensemble des employés à ce jour.
5. Une formation sur la clientèle agressive a été mise en ligne dans l'intranet du DPCP. Elle est accessible à l'ensemble des employés.
6. Des affiches visant à sensibiliser la clientèle ainsi que les employés à l'interne à l'adoption d'un comportement respectueux les uns envers les autres ont été affichées dans les aires d'accueil des bureaux du DPCP.
7. Un courriel s'adressant à tous les directeurs des services administratifs (DSA) et à tous les responsables des services administratifs (RSA) a été acheminé afin de les sensibiliser à l'importance de tenir un registre des personnes à joindre en cas d'urgence, et ce, pour chacun de leurs employés.
8. L'acquisition d'affiches a été réalisée. Ces dernières serviront à clairement identifier les secouristes.
9. Une rencontre portant sur la prévention en santé et en sécurité a été offerte aux DSA, aux RSA ainsi qu'à un procureur en chef adjoint de chacun des bureaux. Pour l'occasion, trois formations ont été présentées en lien avec la santé, soit la réintégration au travail, la gestion des comportements inacceptables et la résolution des tensions et des conflits.

Le comité sur la reconnaissance au travail s'est réuni à deux reprises et un projet de politique a été élaboré. Il sera soumis pour approbation au cours du prochain exercice. La politique sur la reconnaissance s'adresse à tous les employés du DPCP.

Indicateur 3 :

Parmi l'éventail des activités qui ont été proposées en lien avec la santé et la qualité de vie, certaines ont joint l'ensemble des employés du DPCP, telles que les capsules santé, la formation en ligne sur la clientèle agressive, les affiches visant à sensibiliser la clientèle et les employés à l'interne à l'adoption d'un comportement respectueux ainsi que le courriel visant à tenir un registre des personnes à joindre en cas d'urgence pour chacun des employés des bureaux. Par ailleurs, d'autres activités visaient une clientèle précise. En effet, la conférence sur la gestion du stress au travail a joint près d'une centaine d'employés et la rencontre sur la prévention en santé et sécurité au travail a joint, quant à elle, 15 DSA et RSA ainsi que 10 procureurs en chef adjoints.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL

5.2 Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires

Action 10	Indicateur	Cible
Offrir aux partenaires un soutien concernant la lutte contre l'intimidation en matière de jeunesse	1- Nombre de formations ou d'activités de sensibilisation offertes	Aucune

Résultats obtenus

Indicateur 1 :

Le DPCP a été consulté pour l'élaboration du Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015-2018, *Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée*. La mesure 3.10 de ce plan prévoit la mise en place de mécanismes de communication pour favoriser la collaboration entre les commissions scolaires et le DPCP ainsi qu'entre les établissements d'enseignement privés et le DPCP. Le but est de favoriser, auprès des commissions scolaires et des établissements d'enseignement privés, une interprétation commune des lois applicables et de partager la connaissance des bonnes pratiques en matière de violence et d'intimidation. Cette mesure s'inscrit dans la foulée des modifications apportées à la Loi sur l'instruction publique[50] et la Loi sur l'enseignement privé[51] qui prévoient des dispositions pour prévenir et combattre l'intimidation et la violence dans les milieux scolaires.

À cet effet, une lettre à l'intention des commissions scolaires a été préparée de concert avec le ministère de l'Éducation. Elle vise à les informer de l'existence de personnes-ressources, en l'occurrence les procureurs travaillant au sein du BAJ, pour toute demande d'informations ou de formations sur des sujets juridiques. Ces procureurs ressources jalonnent la province et siègent parfois à des rencontres de groupes relais existants. Cette lettre sera envoyée lors de l'année financière 2017-2018, compte tenu de la récente nomination du nouveau procureur en chef du BAJ. En outre, elle assurera de faire le lien entre le procureur en chef et le procureur en chef adjoint du BAJ de la région concernée ainsi que les directeurs des commissions scolaires et des établissements d'enseignement privés.

Action 11	Indicateur	Cible
Favoriser la satisfaction et la rétention du personnel	1- Taux de rétention du personnel	1- Maintenir un taux de rétention supérieur à 90 %
	2- Sondage de satisfaction du personnel	2- 31 mars 2017 et 31 mars 2020
	3- Mesures mises en place	3- Aucune
	4- Adoption d'un plan d'action annuel sur la santé et la qualité de vie au travail	4- Un par année

50 *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, chapitre I-13.3.

51 *Loi sur l'enseignement privé*, RLRQ, chapitre E-9.1.

Résultats obtenus

Indicateur 1 :

Le taux de rétention du personnel a été de 89,8 % en 2016-2017. Dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique globale sur la santé des personnes au travail, adoptée en mai 2015, le comité consultatif paritaire sur la santé et la qualité de vie au travail a élaboré et mis en œuvre un plan d'action annuel 2016-2017. Celui-ci propose diverses activités dans le but d'accroître la santé et la qualité de vie des employés. Les mesures mises en place favorisent la mobilisation et la rétention du personnel du DPCP et ont contribué à obtenir un taux de rétention légèrement inférieur de 0,2 % à l'objectif fixé de 90 %.

Indicateur 2 :

Pendant l'exercice 2016-2017, soit du 7 au 18 novembre 2016, le DPCP a envoyé, par l'entremise d'un logiciel sécurisé, une invitation aux employés permanents et occasionnels (plus d'un an) à répondre à un sondage de satisfaction du personnel, et ce, conformément au plan stratégique 2014-2019 du DPCP. Le fort taux de participation au sondage (69,31 %) amène à conclure que les résultats obtenus représentent bien l'opinion de l'ensemble du personnel de l'organisation.

Indicateur 3 :

Les résultats du sondage sont en cours d'analyse par la DRH. Une présentation des résultats organisationnels a été réalisée auprès des autorités et des procureurs en chef du DPCP.

Indicateur 4 :

Le Plan d'action sur la santé et la qualité de vie au travail 2016-2017 a été adopté le 9 février 2017. Diverses actions ont été mises de l'avant, telles que la création d'affiches pour sensibiliser les citoyens et les employés à adopter un comportement respectueux les uns envers les autres de même que la tenue d'une rencontre portant sur la prévention en santé et en sécurité offerte aux DSA, aux RSA ainsi qu'à un procureur en chef adjoint de chacun des bureaux (la réintégration au travail, la gestion des comportements inacceptables et la résolution des tensions et des conflits).

ANNEXES

ANNEXE I

PRINCIPALES LOIS TRAITÉES PAR LE DPCP EN MATIÈRE PÉNALE

Lois du Québec	Référence
Loi sur l'aide aux personnes et aux familles	RLRQ, chapitre A-13.1.1
Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier	RLRQ, chapitre A-18.1
Loi sur l'assurance automobile	RLRQ, chapitre A-25
Loi sur l'assurance parentale	RLRQ, chapitre A-29.011
Loi sur le bâtiment	RLRQ, chapitre B-1.1
Charte de la langue française	RLRQ, chapitre C-11
Loi sur le cinéma	RLRQ, chapitre C-18.1
Code de la sécurité routière	RLRQ, chapitre C-24.2
Code de procédure pénale	RLRQ, chapitre C-25.1
Loi sur la conservation du patrimoine naturel	RLRQ, chapitre C-61.01
Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune	RLRQ, chapitre C-61.1
Loi sur les contrats des organismes publics	RLRQ, chapitre C-65.1
Loi sur les droits de chasse et de pêche dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec	RLRQ, chapitre D-13.1
Loi électorale	RLRQ, chapitre E-3.3
Loi sur l'équité salariale	RLRQ, chapitre E-12.001
Loi sur les espèces menacées ou vulnérables	RLRQ, chapitre E-12.01
Loi sur les établissements d'hébergement touristique	RLRQ, chapitre E-14.2
Loi sur les explosifs	RLRQ, chapitre E-22
Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre	RLRQ, chapitre F-5
Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux	RLRQ, chapitre H-2.1
Loi sur l'immigration au Québec	RLRQ, chapitre I-0.2
Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques	RLRQ, chapitre I-8.1
Loi sur l'Institut de la statistique du Québec	RLRQ, chapitre I-13.011
Loi sur les jurés	RLRQ, chapitre J-2
Loi sur les laboratoires médicaux, la conservation des organes et des tissus et la disposition des cadavres	RLRQ, chapitre L-0.2
Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement	RLRQ, chapitre L-6
Loi concernant la lutte contre la corruption	RLRQ, chapitre L-6.1
Loi concernant la lutte contre le tabagisme	RLRQ, chapitre L-6.2

Lois du Québec	Référence
Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche	RLRQ, chapitre M-35.1
Loi sur les normes du travail	RLRQ, chapitre N-1.1
Loi sur les parcs	RLRQ, chapitre P-9
Loi sur le patrimoine culturel	RLRQ, chapitre P-9.002
Loi sur les permis d'alcool	RLRQ, chapitre P-9.1
Loi sur les pesticides	RLRQ, chapitre P-9.3
Loi sur la police	RLRQ, chapitre P-13.1
Loi sur les produits alimentaires	RLRQ, chapitre P-29
Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds	RLRQ, chapitre P-30.3
Loi sur la protection de la jeunesse	RLRQ, chapitre P-34.1
Loi visant à favoriser la protection des personnes à l'égard d'une activité impliquant des armes à feu	RLRQ, chapitre P-38.0001
Loi sur la protection du consommateur	RLRQ, chapitre P-40.1
Loi sur la protection du territoire et des activités agricoles	RLRQ, chapitre P-41.1
Loi sur la protection sanitaire des animaux	RLRQ, chapitre P-42
Loi sur la publicité le long des routes	RLRQ, chapitre P-44
Loi sur la qualité de l'environnement	RLRQ, chapitre Q-2
Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction	RLRQ, chapitre R-20
Loi sur la sécurité dans les sports	RLRQ, chapitre S-3.1
Loi sur la sécurité des barrages	RLRQ, chapitre S-3.1.01
Loi sur la sécurité du transport terrestre guidé	RLRQ, chapitre S-3.3
Loi sur la sécurité privée	RLRQ, chapitre S-3.5
Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance	RLRQ, chapitre S-4.1.1
Loi sur les services de santé et les services sociaux	RLRQ, chapitre S-4.2
Loi concernant les services de transport par taxi	RLRQ, chapitre S-6.01
Loi sur la Société des alcools du Québec	RLRQ, chapitre S-13
Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme	RLRQ, chapitre T-11.011
Loi sur les transports	RLRQ, chapitre T-12
Loi sur les véhicules hors route	RLRQ, chapitre V-1.2
Loi sur la vente et la distribution de bière et de boissons gazeuses dans des contenants à remplissage unique	RLRQ, chapitre V-5.001

Lois du Canada	Référence
Loi sur la capitale nationale	L.R.C. 1985, chapitre N-4
Loi relative à la circulation sur les terrains de l'État	L.R.C. 1985, chapitre G-6
Loi de 1994 sur la convention concernant les oiseaux migrateurs	L.C. 1994, chapitre 22
Loi sur la défense nationale	L.R.C. 1985, chapitre N-5
Loi sur les espèces sauvages du Canada	L.R.C. 1985, chapitre W-9
Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada	L.C. 2001, chapitre 26
Loi maritime du Canada	L.C. 1998, chapitre 10
Loi sur le parc marin du Saguenay – Saint-Laurent	L.C. 1997, chapitre 37
Loi sur les parcs nationaux du Canada	L.C. 2000, chapitre 32
Loi sur les pêches	L.R.C. 1985, chapitre F-14
Loi sur la protection de la navigation	L.R.C. 1985, chapitre N-22
Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)	L.C. 1999, chapitre 33
Loi sur la protection d'espèces animales ou végétales sauvages et la réglementation de leur commerce international et interprovincial	L.C. 1992, chapitre 52
Loi sur la radiocommunication	L.R.C. 1985, chapitre R-2
Loi sur la sécurité ferroviaire	L.R.C. 1985, chapitre 32 (4e suppl.)
Loi sur le tabac	L.C. 1997, chapitre 13
Loi sur le ministère des Transports	L.R.C. 1985, chapitre T-18

ANNEXE II
ENTENTES
RELATIVES À LA COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

> Entente administrative sur l'accès des services correctionnels du Québec à l'information contenue dans les dossiers de la cour et dans les dossiers des substituts du procureur général;

> Entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec relative à la transmission de renseignements concernant les sentences;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels CAVAC Côte-Nord;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels Centre-du-Québec;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la Mauricie;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la Montérégie;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la région de l'Estrie;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de l'Abitibi-Témiscamingue (CAVAC-AT);

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de l'Administration régionale Kativik;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de Lanaudière;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de Laval;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de l'Outaouais;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels des Laurentides;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels du Bas-Saint-Laurent;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels – région de Québec;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de Montréal;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Service d'aide aux victimes d'actes criminels Marthe Vaillancourt;

> Entente sur l'accès aux informations nécessaires à la mise en œuvre des programmes d'information pour les victimes d'actes criminels entre le ministre de la Justice, le Directeur des poursuites criminelles et pénales et l'Administration régionale Crie;

> Entente de service en ressources informationnelles conclue entre le ministre de la Justice et le Directeur des poursuites criminelles et pénales;

> Entente de service conclue entre la Direction générale des services de justice et des registres du ministère de la Justice et le Directeur des poursuites criminelles et pénales;

> Entente de service relative à la gestion de la rémunération et des avantages sociaux entre le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre de services partagés du Québec;

> Entente de service concernant des activités afférentes à la gestion des ressources humaines entre le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le Centre de services partagés du Québec;

> Contrat de service relatif aux services de certification reliés aux échanges électroniques du Directeur des poursuites criminelles et pénales entre le Directeur des poursuites criminelles et pénales et le ministère de la Justice.

ANNEXE III

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU DIRECTEUR ET DU DIRECTEUR ADJOINT

Loi sur le ministère du Conseil exécutif (RLRQ, chapitre M-30, a. 3.0.1 et 3.0.2); Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1).

PRÉAMBULE

Le directeur des poursuites criminelles et pénales et le directeur adjoint sont nommés par le gouvernement conformément à la Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales (RLRQ, chapitre D-9.1.1).

Le directeur des poursuites criminelles et pénales est d'office sous-procureur général pour les poursuites criminelles et pénales au Québec. Il exerce ses fonctions avec l'indépendance que sa loi constitutive lui accorde.

Le directeur des poursuites criminelles et pénales définit les attributions du directeur adjoint. Celui-ci remplace le directeur en cas d'absence ou d'empêchement, ou lorsque la charge de directeur est vacante.

CHAPITRE I : OBJET ET INTERPRÉTATION

Article 1. Objet

Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence dans l'administration du Directeur des poursuites criminelles et pénales et de responsabiliser ses administrateurs.

Article 2. Désignation

Le présent code s'applique aux administrateurs du Directeur. Sont administrateurs du Directeur :

a) le directeur nommé par le gouvernement ;

b) l'adjoint au directeur nommé par le gouvernement.

Article 3. Définition

Dans le présent code d'éthique et de déontologie, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le mot « directeur » désigne le directeur des poursuites criminelles et pénales et le directeur adjoint.

CHAPITRE II : PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

Article 4. Contribution

Le directeur est nommé pour contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de la mission du Directeur des poursuites criminelles et pénales et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Sa contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

Article 5. Devoirs

Le directeur est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (RLRQ, chapitre M-30) et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1), ainsi que ceux établis dans le présent code.

En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent. Le directeur doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit, de plus, organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

S'il est autorisé par le gouvernement à exercer des fonctions d'administrateur public dans un organisme ou une entreprise du gouvernement, ou à en être membre, le directeur est tenu aux mêmes obligations.

Article 6. Respect

Le directeur manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'accomplissement de ses fonctions. Il fait preuve de courtoisie et d'écoute à l'égard des personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'accomplissement de ses fonctions. Il fait également preuve de diligence et évite toute forme de discrimination.

Article 7. Discrétion

Le directeur est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Article 8. Neutralité politique

Le directeur doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

Article 9. Réserve

Le directeur doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

Article 10. Devoirs et obligations en matière de conflit d'intérêts

Le directeur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Lorsque le directeur est susceptible de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il doit le dénoncer par écrit, se retirer de toute discussion, réunion ou évaluation et s'abstenir de participer à toute décision sur l'affaire ou l'objet du conflit. Dans le cas du directeur, la dénonciation doit être faite au directeur adjoint. Dans le cas du directeur adjoint, elle doit l'être au directeur.

Constitue une situation de conflit d'intérêts toute situation réelle ou potentielle qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction ou à la poursuite de la mission du Directeur, ou toute situation à l'occasion de laquelle le directeur utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu en sa faveur ou en faveur d'une tierce personne.

Article 11. Renonciation à un intérêt

Le directeur ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui du Directeur.

Si un tel intérêt lui échoit, notamment par succession ou donation, il doit y renoncer ou en disposer avec diligence.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le directeur de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein du Directeur par lesquelles il serait aussi visé.

Article 12. Utilisation des biens

Le directeur ne doit pas confondre les biens du Directeur avec les siens, et il ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

Article 13. Information

Le directeur ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 14. Exclusivité

Le directeur doit exercer ses fonctions de façon exclusive, sauf si l'autorité qui l'a nommé le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

Toutefois, le directeur adjoint, avec l'autorisation du directeur, peut exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif. Le directeur peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

Article 15. Cadeau et marque d'hospitalité

Le directeur ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

Article 16. Avantage

Le directeur ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

Article 17. Influence provenant d'offres d'emploi

Le directeur doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

Article 18. Fin de l'emploi

Le directeur qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service du Directeur.

Article 19. Confidentialité et interdiction d'agir après la fin de l'emploi

Le directeur qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public, concernant le Directeur ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Directeur est partie, et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Article 20. Responsabilité à l'égard du directeur adjoint

Le directeur doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par le directeur adjoint.

CHAPITRE III : ACTIVITÉS POLITIQUES

Article 21. Démission

Le directeur qui entend se livrer à une activité interdite par le deuxième alinéa de l'article 29 de la Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales, ou qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective, doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif et se démettre de ses fonctions.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 22. Attestation

Le directeur doit prendre connaissance du présent code d'éthique et de déontologie et s'y conformer. Il doit, dans les 30 jours de l'entrée en vigueur du présent code ou, le cas échéant, de son entrée en fonction, remplir l'attestation prévue à l'annexe.

Article 23. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent code entrent en vigueur le 15 mars 2008.

ANNEXE

ATTESTATION DE LA DIRECTRICE RELATIVE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

Je reconnais avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie du directeur des poursuites criminelles et pénales et du directeur adjoint.

Je reconnais avoir également pris connaissance du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1) adopté en vertu de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (RLRQ, chapitre M-30).

Je m'engage à respecter le contenu de ces documents et je comprends que, en cas de divergence, ce sont les principes et les règles les plus exigeants qui s'appliquent.

(Original signé)
Signature
Directrice

10 février 2015
Date

Me Annick Murphy
Nom en lettres moulées

ANNEXE

ATTESTATION DU DIRECTEUR ADJOINT RELATIVE À L'ÉTHIQUE ET À LA DÉONTOLOGIE

Je reconnais avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie du directeur des poursuites criminelles et pénales et du directeur adjoint.

Je reconnais avoir également pris connaissance du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1) adopté en vertu de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (RLRQ, chapitre M-30).

Je m'engage à respecter le contenu de ces documents et je comprends que, en cas de divergence, ce sont les principes et les règles les plus exigeants qui s'appliquent.

(Original signé)
Signature
Directeur adjoint

31 mars 2015
Date

Me Alexandre Dalmau[52]
Nom en lettres moulées

52 Note: Monsieur Alexandre Dalmau, directeur adjoint des poursuites criminelles et pénales, a été nommé juge à la Cour du Québec le 27 mars 2017. Le poste était vacant au 31 mars 2017.

Cette publication a été réalisée par le Directeur des poursuites criminelles et pénales.

Le rapport annuel de gestion a été préparé conformément à l'article 24 de la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01).

Un certain nombre d'exemplaires de cette publication a été imprimé.

Une version électronique peut être consultée dans le site Internet du Directeur des poursuites criminelles et pénales, dans la section « Documentation », à l'adresse suivante : http://www.dpcp.gouv.qc.ca.

Photographie de la ministre de la Justice :
Collection Assemblée nationale.

Photographie de la directrice des poursuites criminelles et pénales :
Jonathan Robert, photographe.

Impression :
Les impressions Bourg-Royal

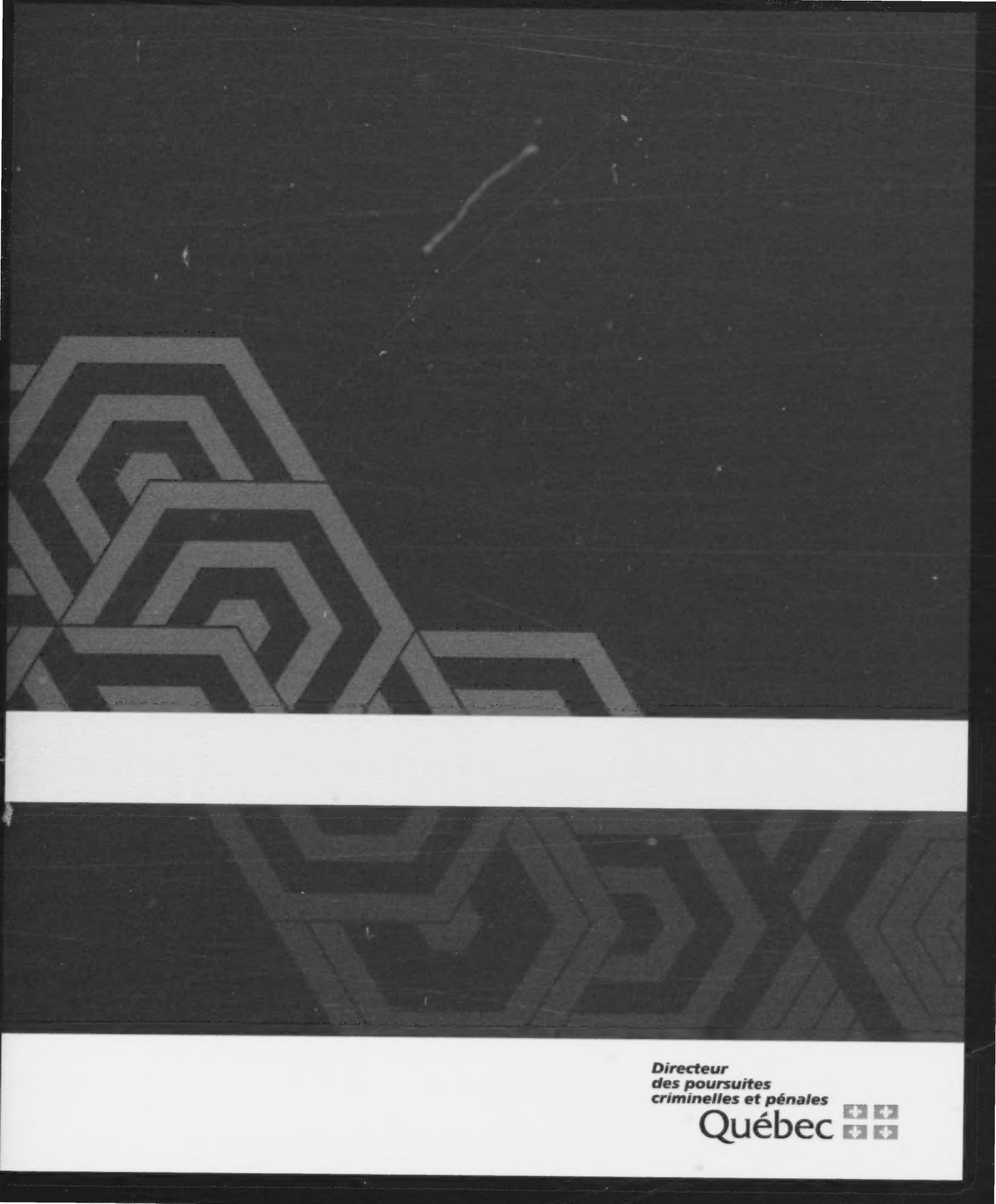
Graphisme :
CORSAIRE | Design | Communication | Web

ISSN (imprimé) : 1913-9721
ISSN (en ligne) : 1920-2598
ISBN (imprimé) : 978-2-550-79003-7
ISBN (PDF) : 978-2-550-79004-4

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017
© Gouvernement du Québec

Les données des tableaux sont arrondies au dixième près.

La forme masculine est utilisée uniquement dans le but d'alléger le texte et désigne aussi bien les femmes que les hommes.



Directeur
des poursuites
criminelles et pénales
Québec